

BAB I

PENDAHULUAN

Pendidikan dan manusia, manusia dan pendidikan adalah terminologi yang menjadi wacana dalam menciptakan sinergi yang tidak putus-putusnya pada sejarah dan kehidupan manusia. Kehidupan manusia menjadi lestari dan terjamin *sustainablenya* karena pendidikan sebagai instrumen. Suatu aksiomatik yang cenderung absolut, pendidikan merupakan kata kunci bagi *preservation* kelangsungan hidup manusia, dan ini adalah asumsi yang mendasari mengapa pendidikan begitu penting dan sifatnya menjadi krusial dalam membicarakan manusia secara keseluruhan. Pendidikan merupakan upaya “memanusiakan manusia oleh manusia yang telah memanusia”, dan pendidikan itu pada dasarnya berupaya mengembangkan potensi yang ada pada setiap manusia sebagai peserta didik untuk berkembang secara proporsional.

Fungsi preservasi pendidikan secara normatif menjaga fitrah kemanusiaan manusia sehingga manusia tetap layak dikatakan sebagai makhluk berbudaya, tujuannya agar dimensi humanistik tetap melekat dalam setiap tindakan dan perilaku manusia, sebagai bagian dari fitrah mengapa manusia dikatakan sebagai khalifah dimuka bumi. Karena itu, pendidikan yang diselenggarakan harus tetap menjaga *ritme* pembudayaan dalam rangka memanusiakan manusia menjadi makhluk berperadaban.

Peradaban manusia menjadi isu sentral pendidikan dan merupakan indikasi bahwa manusia memiliki kemampuan memaknai diri dan lingkungan serta dapat menempatkan perannya sebagai pendulum untuk berinteraksi dengan apapun. Keunggulannya adalah karena kemampuannya berinteraksi dengan apapun dan dalam konteks yang bagaimanapun. Karenanya, untuk dapat memaknai apa yang dilakukan manusia tidak cukup dengan menampilkan kondisi fisik dan psikologisnya semata.

Untuk memahami hakikat manusia kita tidak hanya meneliti dimensi-dimensi fisik dan psikologisnya tetapi juga manifestasi-manifestasi sosial dan budayanya. Manusia berevolusi sebagai binatang sosial dan tidak dapat menjadi tetap sehat baik secara fisik maupun secara mental kecuali jika mereka tetap terus berhubungan dengan manusia lain (Capra, 1999:420).

Melihat begitu besarnya peran yang harus dimainkan atau dilakoni manusia, terlalu sulit rasanya untuk tidak menjadikan pendidikan sebagai lembaga preservasi bagi manusia. Walau bagaimanapun, dalam konteks kekinian, peran pendidikan mampu mengembangkan aspek sosial budaya dalam kehidupan manusia. Kehidupan manusia memiliki berbagai keunikan sehingga diperlukan suatu sistem yang dapat melestarikan keunikan tersebut. Pendidikan diyakini merupakan sarana yang dapat menjaga kelestarian keunikan kemanusiaan manusia sebagai makhluk berbudaya dan berperadaban tadi.

Namun dalam kenyataannya, selalu ditemukan kerancuan dalam melestarikan keunikan manusia, sehingga kerap terjadi pengabaian yang seharusnya dapat dihindari jika pemahaman yang mendasar tentang hakikat manusia dipahami secara komprehensif dengan tidak mengabaikan nilai-nilai hidup dan kehidupan manusia secara universal. Seperti dikemukakan sebelumnya, pendidikan merupakan variabel determinan yang dapat memberikan pemahaman mendasar tentang manusia sekaligus yang dapat mengapresiasi kedudukan manusia untuk dapat menjadi makhluk sosial dan sekaligus sebagai makhluk berbudaya.

Pengabaian aspek sosial dan budaya dalam kehidupan manusia secara sistematis akan menimbulkan *chaos* (kekacauan), dan jika itu terjadi maka manusia mengalami kemunduran sebagai makhluk sosial dan berbudaya. Karenanya, dalam konteks yang lebih luas, seharusnya peningkatan kemanusiaan manusia tidak diartikan hanya sebatas pemenuhan kebutuhan fisik saja, tetapi lebih luas dan mendalam lagi adalah dengan mendekatkan manusia kepada sistem sosialnya.

Konsep tentang *sustainability* (keberlangsungan) suatu pembangunan pada hakikatnya berada dalam konteks peradaban. Pembangunan yang semata-mata hanya berorientasi pada pertumbuhan ekonomi terbukti telah mengabaikan aspek sosial dan budaya. Akibatnya bangsa Indonesia mengalami krisis luar biasa menyangkut moral, spritual, dan budaya. Apa yang kita sebut sebagai modernisasi (selama ini) hanya memburu

pertumbuhan ekonomi, sedangkan aspek-aspek sosial dan budaya terbelakang dan terlupakan. Semuanya dipacu dan didorong semata-mata untuk kepentingan pertumbuhan ekonomi. Kita lupa bahwa pertumbuhan suatu bangsa hanya mungkin tegak dan berdiri kalau dia bisa tumbuh dan berkembang di atas peradaban yang dimilikinya (Malik Fadjar, *Kompas*, 5 April 2002, hal. 9).

Untuk mengembalikan peran manusia agar memiliki martabat, maka aspek sosial dan budaya harus dikembalikan dalam membangun manusia Indonesia secara sistemik. Oleh karena itu, pendidikan harus ditata ulang sedemikian rupa agar pembelajaran yang berlangsung di lembaga pendidikan mampu merangsang seluruh konstituen pendidikan untuk bertanggung jawab melaksanakannya.

Mungkin ada yang akan bertanya, mengapa harus melalui pendidikan? Pendidikan memiliki peran yang jelas dalam sistem hidup dan kehidupan manusia, hal itu terbukti sejak manusia menyadari bahwa ia tidak bisa secara sempurna di lingkungan komunitas atau masyarakatnya tanpa adanya interaksi dengan manusia lainnya. Menurut Adiwikarta (1994:7) pendidikan melakukan peran-peran berikut : **(1)** mempersiapkan dan memperbaiki perangkat mental psikologis warga masyarakat sehingga siap menghadapi kehidupan yang lebih maju dan berubah sesuai dengan perkembangan dan tuntutan zaman, **(2)** mempersiapkan warga masyarakat dengan keterampilan dan kemampuan kerja yang diperlukan dalam masyarakat ataupun dunia kerja, **(3)**, mempersiapkan warga masyarakat dengan sifat kritis dan keberanian hidup mandiri terlepas dari ketergantungan kepada pihak lain, dan **(4)** mengembangkan kemampuan kreatif dan adaptif dalam memanfaatkan potensi yang dimiliki.

Reformasi pendidikan yang terus dan sedang bergulir saat ini, pada hakikatnya adalah untuk mengembalikan peran pendidikan sebagaimana mestinya. Semua masyarakat merindukan lahirnya sebuah sistem pendidikan yang dapat mengangkat harkat dan martabat manusia Indonesia setinggi-tingginya. Dengan kemauan dari berbagai pihak karena adanya *political will*, reformasi ini diyakini akan bergulir ke arah yang diinginkan, bahkan tidak hanya berhenti sebatas reformasi saja tetapi juga ke arah transformasi.

Pendidikan tidak boleh bergerak hanya sebatas reformasi saja tetapi harus bergerak ke arah transformasi. “Apabila kita ingin tetap mempertahankan

rancangan pokok dari sistem pendidikan yang ada sekarang ini, maka yang akan kita lakukan ialah sekedar reformasi saja. Akan tetapi kalau yang kita kehendaki ialah suatu sistem yang berbeda watak dan wajahnya dari sistem yang ada sekarang, maka yang harus kita lakukan ialah transformasi, yaitu perpindahan dari watak yang satu ke watak yang lain, dan perpindahan dari wajah yang satu ke wajah yang lain” (Buchori, 2001:57). Perlunya melakukan perubahan secara bertahap adalah untuk menghadapi berbagai perubahan, perubahan terjadi secara drastis sehingga diperlukan melakukan konversi dari satu aspek ke aspek lainnya.

Situasi sosial yang terjadi di Indonesia saat ini dapat dijadikan contoh bahwa kita telah mengabaikan aspek sosial dan budaya dalam membangun Indonesia, berbagai peristiwa yang terjadi menunjukkan bahwa kita sedang mengalami degradasi sebagai bangsa yang bermartabat karena mengabaikan aspek sosial dan budaya dalam membangun manusia. Mungkin dari sinilah perlunya dilakukan telaah atau kajian terhadap berbagai kebijakan, khususnya manajemen dan sistem pendidikan agar penguatan peran pendidikan memperhatikan berbagai aspek yang terkait langsung dengan kebutuhan. Oleh karena itu, manajemen pendidikan harus berorientasi kepada pembentukan kepribadian manusia *ansich* dan tidak mengedepankan birokrasi yang selama ini kerap mengabaikan aspek sosial budaya dalam membangun manusia Indonesia.

Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 1992 tentang Tenaga Kependidikan pada Bab I Pasal 1 butir 1 menyatakan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah: “anggota masyarakat yang mengabdikan dirinya secara langsung dalam penyelenggaraan pendidikan”. Bab II pasal 3 butir 1 menyatakan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah: “terdiri atas tenaga pendidik, pengelola satuan pendidikan, penilik, pengawas, peneliti dan pengembang di bidang pendidikan, pustakawan, laboran, teknisi sumber belajar, dan penguji”, sedangkan pada butir 2 menyatakan: “tenaga pendidik terdiri atas pembimbing, pengajar, dan pelatih”, dan pada butir 3 dinyatakan bahwa: “pengelola satuan pendidikan terdiri atas kepala sekolah, direktur, ketua, rektor, dan pimpinan satuan pendidikan luar sekolah”.

Penegasan tentang tenaga kependidikan dalam peraturan tersebut mengisyaratkan bahwa tenaga kependidikan memiliki spektrum yang luas dalam penyelenggaraan pendidikan. Oleh karena itu, peran, tugas,

tanggung jawab, wewenang dan kekuasaan tenaga kependidikan sifatnya strategis dalam peningkatan tujuan pendidikan dan pembelajaran. Besarnya peran yang harus dilakukan tenaga kependidikan tersebut, mengharuskan sistem pembinaan tenaga kependidikan memerlukan penanganan yang terencana agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Apalagi peran yang mereka lakukan tersebut merupakan upaya merealisasikan pencerdasan bangsa dan untuk kepentingan kelangsungan hidup bangsa.

Sebagai tenaga kependidikan, apakah ia pendidik (guru), pengelola satuan pendidikan, penilik, pengawas, peneliti dan pengembang di bidang pendidikan, pustakawan, laboran, teknisi sumber belajar, dan penguji, keterampilan dan kompetensi yang dimilikinya akan menentukan seberapa jauh ia mampu melaksanakannya sesuai dengan tuntutan kinerja tugas yang diembannya tersebut. Kompetensi atau profesionalisasi tugas merupakan tuntutan dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing. Tuntutan tugas yang proporsional dari setiap tenaga kependidikan akan dapat dilaksanakan dengan baik jika kompeten atau profesional sesuai dengan tuntutan kinerja tugas.

Saat ini, tenaga kependidikan yang menjadi pusat perhatian adalah tenaga kependidikan guru. Guru merupakan salah satu tenaga pendidik yang dianggap populer karena berhadapan langsung dengan siswa. Kinerja guru yang selama ini menjadi wacana dalam meningkatkan mutu manusia atau SDM, menjadikan guru sebagai salah satu isu sentral pendidikan nasional. Persoalan guru adalah persoalan pendidikan, persoalan pendidikan adalah persoalan bangsa. Begitulah kira-kira kalangan praktisi pendidikan menggiring isu tentang guru dalam upaya meningkatkan profesionalisasi guru.

Setiap berbicara tentang pendidikan, maka arah yang selalu dibicarakan saat ini adalah tentang guru, dan guru memang menjadi isu nasional. Berbeda dengan tenaga kependidikan lainnya, guru memiliki kedudukan strategis dalam meningkatkan upaya kecerdasan dan kesiapan anak didik menghadapi masa depannya. Keberhasilan peserta didik dianggap merupakan keberhasilan guru, namun secara simultan kegagalan peserta didik juga dianggap sebagai kegagalan guru.

Dalam kenyataannya, persoalan guru memang bersifat kompleks, tidak hanya menyangkut mutu guru itu sendiri, tetapi menyangkut

dengan hal-hal lainnya. Seperti profesionalisasi, mutu, sistem perekrutan, pembinaan, kesejahteraan, remunerasi dan lain sebagainya. Sebagai salah satu elemen terpenting tenaga kependidikan, persoalan guru menjadi krusial karena tuntutan *stakeholders* (pemangku kepentingan) pendidikan telah mengarah kepada mutu. Mutu sebagai tuntutan telah menjadi isu dalam pendidikan, sebab masyarakat pengguna jasa pendidikan menganggap bahwa mutu pendidikan yang baik akan menjamin lulusan pendidikan memperoleh pekerjaan yang layak dan dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Berbagai tuntutan *stakeholder* pendidikan telah merubah konstelasi pendidikan di persekolahan atau satuan pendidikan, kesiapan persekolahan menghadapi kenyataan tersebut telah memaksa persekolahan melakukan pembenahan di segala bidang, seperti manajemen, kurikulum, fasilitas, dan yang terpenting adalah guru itu sendiri sebagai garda terdepan dalam melayani kepentingan dan kebutuhan *stakeholders* pendidikan.

Pendidikan yang diselenggarakan selama ini telah merubah tingkat kecerdasan masyarakat, oleh karena itu pendidikan yang dilaksanakan dapat dianggap sebagai peristiwa sosial. Sebagai peristiwa sosial maka pendidikan memerlukan perubahan atau pembaruan setiap saat. Apalagi perubahan yang terjadi saat ini memaksa pendidikan melakukan berbagai strategi untuk dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan dan melakukan antisipasi terhadap perubahan itu.

Perubahan harus dilakukan melalui pendidikan, dan diyakini bahwa pendidikanlah yang akan memudahkan terjadinya perubahan. Perubahan bisa dilakukan secara parsial dan juga secara keseluruhan. Perubahan menurut Reigeluth (1994:3) dibedakan atas : **(1)** *piecemeal change, often called tinkering, which entails modifying something (fixing a part of it), and (2) systemic change, often called paradigm shift, which entails replacing the whole thing.* Pola perubahan tersebut menunjukkan adanya dinamika dalam manajemen perubahan, bisa dilakukan secara parsial dengan memperbaiki hal-hal yang dianggap penting atau yang perlu-perlu saja. Artinya, jika pada bagian atau aspek-aspek tertentu dianggap perlu dilakukan perubahan, maka perubahan merupakan suatu keharusan.

Sedangkan pada sisi yang lain, jika perubahan dilakukan secara menyeluruh, maka perubahan itu disebut sebagai perubahan paradigma.

Artinya, perubahan harus dilakukan secara menyeluruh dan menyentuh semua aspek dari suatu sistem yang memang memerlukan perubahan. Jadi, bagaimana orientasi perubahan akan dilakukan, tergantung kepada kebutuhan terhadap perubahan tersebut, apakah perubahan yang bersifat parsial atau perubahan yang bersifat menyeluruh (perubahan paradigma).

Hal yang terpenting dari pembaharuan dalam pengelolaan adalah lahirnya ide-ide baru dari para pengelola yang merupakan hasil pendidikan yang dapat mendorong peningkatan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Ide-ide baru tersebut akan menjadi kekuatan sosial untuk pembaharuan termasuk pembaharuan pengelolaan pendidikan pada umumnya dan sekolah khususnya (Wahab, 1996:32).

Dalam konteks pendidikan Indonesia saat ini, kedua pola perubahan tersebut (perubahan yang bersifat parsial dan perubahan paradigma) harus dilakukan. Ini mengindikasikan bahwa sebenarnya sistem pendidikan yang kita lakukan selama ini ada yang dapat dipertahankan, namun terlalu banyak yang harus dirubah. Tuntutan perubahan tersebut disebabkan karena globalisasi telah menjadi fenomena kehidupan dunia, dimana segala aspek kehidupan manusia tidak hanya terbatas pada suatu negara saja, tetapi telah menembus batas antar negara atau benua di belahan dunia ini. Sementara itu pada sisi yang lain, *stakeholders* pendidikan semakin selektif dalam menentukan pilihan di sektor pendidikan persekolahan.

Dengan situasi demikian maka tuntutannya adalah **mutu** sumber daya manusia di setiap negara harus ditingkatkan untuk menghadapi perubahan itu. Berdasarkan hasil penelitian dan pengalaman dari berbagai negara, baik negara maju dan negara sedang berkembang, ternyata keberhasilan mereka meningkatkan mutu manusianya adalah melalui pendidikan. Pendidikan menjadi *leading sector* (sektor utama) dalam sistem pembangunan, secara empiris diyakini bahwa pendidikanlah yang dapat meningkatkan mutu tersebut.

Ketika pendidikan dijadikan sebagai *leading sector* dalam pembangunannya, negara-negara tersebut menjadikan guru sebagai bagian terpenting dalam melakukan perubahan terhadap sistem pendidikan nasionalnya. Guru menjadi primadona ketika pendidikan dianggap sebagai instrumen pemberdayaan dan peningkatan mutu manusia. Dalam kerangka itu maka sistem pendidikan calon tenaga kependidikan

tersebut dirubah juga, mulai dari pola pendidikan di lembaga pendidikan tenaga kependidikan (semacam LPTK di Indonesia), perekrutannya, kesejahteraannya, pembinaannya, sampai kepada sistem remunerasi (penggajian dan pendapatan lainnya) yang berkelanjutan bagi guru, dalam menjamin perlakuan secara normatif terhadap profesi tersebut.

Pengalaman-pengalaman inilah yang seharusnya menjadi perhatian kebijakan pembinaan guru di Indonesia, sayangnya selama ini kita menjadikan guru hanya sebagai bagian dari aparat pemerintah, yang melakukan tugas harus sesuai dengan birokrasi yang cenderung hirarkis. Bahkan sampai saat ini setelah reformasi sekalipun, guru tetap dikendalikan oleh birokrat-birokrat otonomi daerah. Pembinaannya masih bernuansa hirarkis birokratis, seharusnya menggunakan paradigma baru dengan berorientasi kepada demokratis dan kolegial (rekan sejawat atau tim). Guru masih tetap terkooptasi (terkuasai) oleh birokrasi, disamping gamang dan gugupnya perilaku kepala sekolah karena hadirnya komite sekolah sebagai mitra dalam pengambilan keputusan dan kebijakan persekolahan. Semua masalah tersebut berimplikasi terhadap jati diri guru sebagai pendidik dan pembimbing di persekolahan.

Guru selama ini memang telah diperlakukan sebagai profesi tetapi perlakuan yang diberikan kepada guru belum lagi utuh dan mencerminkan bahwa pekerjaan sebagai guru adalah profesi. Setelah disertifikasi, ternyata elemen-elemen guru lainnya masih mengalami berbagai penderitaan dalam melaksanakan tugasnya, terutama guru-guru yang berstatus swasta. Sebagai profesi, guru harus dihargai sebagai tenaga profesional yang memiliki ciri sebagai berikut:

1. Suatu jabatan yang memiliki fungsi dan signifikansi sosial yang menentukan (*crusial*),
2. Jabatan yang menuntut keterampilan/keahlian tertentu,
3. Keterampilan/keahlian yang dituntut jabatan itu didapat melalui pemecahan masalah dengan menggunakan teori dan metode ilmiah,
4. Jabatan itu didasarkan kepada batang tubuh disiplin ilmu yang jelas, sistematis, eksplisit, yang bukan hanya sekadar pendapat khalayak umum,
5. Jabatan itu memerlukan pendidikan tingkat perguruan tinggi dengan waktu yang cukup lama,

6. Proses pendidikan untuk jabatan itu juga merupakan aplikasi dan sosialisasi nilai-nilai profesional itu sendiri,
7. Dalam memberikan layanan kepada masyarakat, anggota profesi itu berpegang teguh pada kode etik yang dikontrol oleh organisasi profesi,
8. Tiap anggota profesi mempunyai kebebasan dalam memberikan *judgement* terhadap permasalahan profesi yang dihadapinya,
9. Dalam prakteknya melayani masyarakat, anggota profesi otonom dan bebas dari campur tangan orang luar, dan
10. Jabatan ini mempunyai prestise yang tinggi dalam masyarakat, dan oleh karenanya memperoleh imbalan yang tinggi pula (Sanusi, et al, dalam Soetjipto dan Kosasi, 1999:17).

Alhamdulillah, perlakuan yang tidak layak terhadap guru selama ini telah mulai sirna seiring dengan adanya sertifikasi keprofesionalan guru. Perlakuan yang tidak layak selama itu sebenarnya telah mengkhianati visi nasional bangsa, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Akibatnya berimplikasi luas terhadap sistem penyelenggaraan pendidikan secara nasional, baik terhadap sistem manajemen maupun terhadap produk pendidikan itu sendiri.

Selama ini guru berada pada posisi yang menderita karena menjadi korban keadaan, terutama karena dimanfaatkan sebagai aparatur pemerintah dan harus menjadi corong rezim penguasa sehingga kekuasaannya langgeng selama mungkin. Guru menjadi birokrat karena sistem pembinaan guru menjadi bagian dari birokrasi pemerintahan, akibatnya sistem pembinaan guru terkontaminasi oleh birokrasi yang hirarkis. Hal ini merupakan implikasi dari sistem sentralisasi pemerintahan yang berlangsung sangat lama dan sistematis.

Birokrasi pusat cenderung menekankan proses pendidikan secara klasikal dan bersifat mekanistik. Dengan demikian proses pendidikan cenderung diperlakukan sebagaimana sebuah pabrik. Akibatnya pihak-pihak yang terkait dalam pendidikan, khususnya guru dan murid sebagai individu yang memiliki “kepribadian” tidak banyak mendapat perhatian (Zamroni, 1996:108). Guru sebagai bagian dari birokrat tersebut terkontaminasi oleh tipe budaya atau kultur yang dimainkan oleh birokrasi pemerintahan, karena pendidikan telah menjadi bagian integral dari birokrasi rezim

bekuasa, akibatnya menurut S. Bellen berimplikasi luas terhadap dunia pendidikan, seperti :

1. kemandirian guru menjadi hilang,
2. sekolah berubah fungsi menjadi penarik biaya,
3. otonomi guru dan kepala sekolah menjadi tidak ada,
4. pejabat pendidikan cenderung berorientasi kepada yang bernilai uang,
5. pada umumnya buku paket tidak berisi proses belajar mengajar yang menganut prinsip belajar aktif (Republika, 17 April 1998)".

Reformasi yang bergulir sejak tahun 1998 yang lalu telah membawa angin segar bagi peningkatan dan pemberdayaan guru sebagai tenaga pendidik, guru telah menjadi tumpuan harapan bagi pengembangan dan pemberdayaan SDM yang handal dalam menghadapi globalisasi. Apalagi Bank Dunia pada September 1998 menerbitkan laporan berjudul *Education in Indonesia: From Crisis to Recovery*, memberikan berbagai rekomendasi tentang sistem penyelenggaraan pendidikan di Indonesia, dan guru termasuk sektor terpenting dalam melakukan reformasi pendidikan nasional.

Berbagai upaya telah dan sedang dilakukan untuk meningkatkan perbaikan pendidikan dan sistem pendidikan nasional, termasuk guru di dalamnya. Upaya-upaya yang dilakukan bersifat komprehensif dan terpadu sehingga diharapkan dapat memberdayakan guru dengan kompetensi yang andal sehingga profesionalisasi guru terealisasi. Dalam upaya melakukan perbaikan sistem pendidikan agar profesionalisme guru tercapai, maka berbagai aspek dalam upaya tersebut harus diprioritaskan.

Skala prioritas dalam membangun dan melakukan perubahan terhadap sistem pendidikan sebagai bagian dari reformasi pendidikan, adalah melakukan berbagai pembaruan dalam berbagai aspeknya. "Tiga aspek dasar yang perlu diperbarui adalah aspek regulatori; aspek profesionalitas; dan aspek manajemen" (Zamroni, 2001:11). Ketiga aspek ini diyakini mampu memberdayakan seluruh sistem penyelenggaraan pendidikan, dan ketiga aspek inilah pada dasarnya yang terabaikan dalam sistem penyelenggaraan pendidikan secara rasional sehingga berimplikasi luas terhadap mutu penyelenggaraannya, terutama mutu guru dan peserta didik.

Ketiga aspek tersebut merupakan prioritas agar profesionalisme guru terpenuhi, aspek regulatori berkaitan erat dengan berbagai perundangan dan peraturan yang dapat menyerap segala sesuatu yang berkaitan dengan peningkatan profesionalisme guru, termasuk sistem remunerasi agar guru terlindungi dan terjamin keamanannya dalam melaksanakan tugas.

Aspek profesionalitas merupakan aspek substantif dari profesi keguruan, salah satu upaya agar tercapai reformasi di sektor pendidikan adalah dengan meningkatkan profesionalisasi guru sesuai dengan standar kecakapan dan pelayanannya, sehingga kinerja guru dapat dilihat seberapa jauh ia mampu melakukan tugas sesuai dengan tuntutan profesi keguruan. Sedangkan aspek manajemen berkaitan dengan sistem penataan yang dapat menciptakan suasana kondusif bagi pelaksanaan tugas kependidikan oleh setiap guru, baik di dalam maupun di luar kelas.

Kehadiran Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 tanggal 8 Juli 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang merupakan revisi Undang Undang Nomor 2 Tahun 1989 tanggal 27 Maret 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, membawa angin segar bagi peningkatan profesionalisasi tenaga kependidikan, khususnya tenaga pendidik guru. Apalagi dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen, semakin tercerahkanlah tenaga kependidikan guru karena adanya sertifikasi profesionalisasi guru.

Kehadiran undang-undang tersebut selanjutnya akan ditindaklanjuti oleh peraturan pemerintah (PP) dalam menjabarkan secara operasional Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003 dan Undang-undang Guru dan Dosen tahun 2005 tentang Guru dan Dosen tersebut. Justru, pada peraturan pemerintah itulah nantinya yang akan menunjukkan apakah komitmen melakukan perubahan terhadap tenaga kependidikan, benar-benar teralisasi sebagaimana yang dikumandangkan oleh berbagai pihak.

Buku ini secara umum menguraikan berbagai hal yang berkaitan dengan isu-isu tentang guru dan dimensi-dimensi diseputar guru sebagai tenaga profesional. Uraian ini juga akan mencoba mengemukakan upaya-upaya yang harus dilakukan agar profesionalisme guru terealisasi sehingga pengembangan dan pemberdayaan SDM kependidikan (khususnya guru) menjadi kenyataan. Karena itu, segala sesuatu yang dapat memberikan informasi tentang profesi keguruan akan digunakan sebagai pendukung

agar buku ini dapat dimanfaatkan sebagai bagian dari upaya meningkatkan profesi guru.

Buku ini tidak secara khusus menjabarkan profesi keguruan secara tematik, tetapi cenderung menjabarkan segala sesuatu yang berkaitan dengan fungsi atau peran guru di lembaga pendidikan. Karenanya, buku ini cenderung menguraikan profesi keguruan dan bagaimana seharusnya pola pembinaan guru dalam konteks manajemen lembaga pendidikan dilakukan, sekaligus juga ditambah dengan penjelasan pelaksanaan sertifikasi guru melalui jalur Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) dan juga melalui Pendidikan Profesi Guru (PPG).

Buku ini juga diperkaya dengan topik bahasan bagaimana guru dalam konteks manajemen lembaga pendidikan Islam. Hal ini perlu di kemukakan mengingat bahwa lembaga pendidikan Islam memberikan kontribusi yang signifikan dalam sistem pembangunan pendidikan secara nasional, dan juga karena pendidikan Islam merupakan sub-sistem dari sistem nasional di sektor pendidikan sebagaimana tertera dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

BAB II

TENAGA KEPENDIDIKAN GURU

A. Urgensi dan Telaah terhadap Tenaga Kependidikan Guru

Kebijakan pendidikan yang dilaksanakan selama ini telah mencederai arti dan makna pendidikan secara substansial. Berbagai kebijakan yang dikeluarkan berkenaan di sektor pendidikan, jika ditelaah secara mendasar tidak memberikan keluasan dan keleluasaan tenaga kependidikan melakukan tugasnya menurut tuntutan kinerja tugas tersebut. Guru sebagai bagian terpenting tenaga kependidikan mengalami berbagai hambatan, baik dalam hal pengembangan karir, pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan, insentif, jaminan keamanan melaksanakan tugas profesi dan lain sebagainya.

Berbagai kebijakan yang berkaitan dengan guru menjadikan guru tidak memiliki percaya diri, guru tidak merasa sama kedudukannya dengan profesi lainnya, seperti dokter, hakim, jaksa, pengacara, dosen dan lain sebagainya. Situasi tersebut terjadi sedemikian rupa bahkan terkesan memang diciptakan secara sistematis untuk kepentingan yang tidak berkaitan langsung dengan kependidikan tetapi membawa implikasi yang tidak menguntungkan bagi proses dan produk pendidikan.

Kegalauan dan juga kerisauan berbagai pihak terutama praktisi pendidikan dapat dilihat dari apa yang dikemukakan oleh Supriadi (1998:1), menurutnya: “Membicarakan tentang guru dan dunia keguruan ibarat mengurut benang kusut: dari mana dimulai dan pada titik mana berakhir? Jawaban atas pertanyaan tersebut juga tergantung pada sudut pandang mana yang digunakan dalam melihat guru”. Paling tidak terdapat empat sudut pandang dalam melihat guru tersebut, yaitu:

1. Sudut pandang administrasi dan manajemen tenaga kependidikan akan melihat guru dari sedikitnya empat aspek: pengadaan, pengangkatan, penempatan, dan pembinaan guru,
2. Dari sudut pandang keprofesian, kita dihadapkan pada tidak mudahnya mendefinisikan secara pasti mengenai apa, siapa, dan bagaimana profesi keguruan. Sekalipun jabatan guru disebut sebagai suatu profesi dan definisi profesi beserta kriterianya telah dibuat, kesulitan dihadapi pada saat definisi dan kriteria tersebut dicocokkan dengan kenyataan di lapangan,
3. Dari sudut pandang birokrasi akan melihat guru sebagai bagian dari mesin birokrasi pendidikan di tingkat sekolah. Guru dipandang sebagai kepanjangan tangan birokrasi karena itu sikap dan tingkah lakunya mesti sepenuhnya tunduk pada ketentuan-ketentuan birokrasi.
4. Sudut pandang sistem nasional, atau lebih khusus lagi sistem persekolahan, akan melihat guru sebagai sentral dari segala upaya pendidikan dan agen dalam pembaharuan pendidikan hingga ke tataran sekolah (Supriadi, 1998:1-2).

Berbagai sudut pandang di atas masih sebagian dari berbagai sudut pandang dalam melihat guru dengan segala hal yang berkaitan dengan tugasnya. Sudut pandang administrasi dan manajemen, keprofesian, birokrasi dan sistem pendidikan nasional di atas telah mengeliminir tugas yang seharusnya dilaksanakan guru di persekolahan/madrasah (satuan pendidikan). Tugas tersebut adalah melakukan proses pendidikan dan pembelajaran, bimbingan, penilaian, dan memberikan pelatihan agar peserta didik dapat berkembang sesuai dengan potensi yang dimilikinya secara proporsional.

Dalam kenyataannya tugas profesionalisasi guru terbentur oleh berbagai situasi dan kondisi sehingga profesi keguruan dalam hal-hal tertentu cenderung mengabaikan tujuan pendidikan dan pembelajaran di persekolahan/madrasah. Dalam melaksanakan tugas keguruannya guru-guru tersebut secara sadar atau tidak sadar telah melakukan proses alienasi terhadap pertumbuhan dan perkembangan berpikir anak didik. Kebiasaan-kebiasaan yang seharusnya berkembang, seperti bertanya, memecahkan masalah dan berkomunikasi agar terjadi interrelasi antara

anak didik dengan lingkungan pembelajaran dan lingkungan lainnya belum berjalan secara efektif.

Persekolahan/madrasah (satuan pendidikan) selayaknyalah membiasakan dan menciptakan terjadinya kemampuan siswa untuk bertanya, memecahkan masalah dan berkomunikasi. Padahal dalam proses pendidikan dan pembelajaran, kemampuan dasar anak yang harus tumbuh dan berkembang melalui proses itu adalah:

1. *Kemampuan bertanya*. Kemampuan ini tidak lain adalah kemampuan siswa untuk mempersoalkan (*problem posing*). Dimulai dengan persoalan dalam wujud pertanyaan, maka dalam diri siswa terdapat keinginan untuk mengetahui melalui proses belajarnya,
2. *Kemampuan pemecahan masalah (problem solving)*. Permasalahan yang muncul di dalam pembelajaran harus diselesaikan (dicari jawabannya) oleh siswa selama proses belajarnya. Tidak cukup kalau siswa mahir mempersoalkan sesuatu tetapi miskin dalam pencarian pemecahannya. Penyelesaian masalah sendiri dapat dilakukan secara mandiri (*self-independence learning*) maupun secara kelompok (*group learning*),
3. *Kemampuan berkomunikasi*. Dalam konteks pemahaman, kemampuan berkomunikasi baik verbal maupun nonverbal merupakan sarana agar terjadi pemahaman yang benar (yang baik dan punya kadar keilmuan), dari hasil proses berpikir dan berbuat, terhadap gagasan siswa yang ditemukan dan ingin dikembangkan (Suparno, dkk, 2002:43)

Kemampuan anak agar mampu bertanya, memecahkan masalah dan berkomunikasi tersebut selama ini mengalami gangguan yang serius, akibatnya anak didik mengalami hambatan dalam mengajukan pertanyaan di kelas. Apalagi sebagian guru yang disebabkan oleh budaya organisasi yang menganut birokratis hirarkis dalam pendidikan persekolahan, tidak memberikan kebebasan dan peluang bagi anak untuk bertanya. Anak yang bertanya atau banyak bertanya bukan dianggap sebagai anak yang mampu berpikir kritis, tetapi dianggap sebagai anak yang tidak memiliki kemampuan menyerap pelajaran yang diberikan dan adakalanya dianggap sebagai anak yang tidak memiliki tata krama atau sopan santun.

Begitu juga halnya dengan kemampuan memecahkan masalah dan berkomunikasi. Anak didik mengalami hambatan dalam memecahkan

masalah, baik masalah belajarnya maupun masalah lainnya, pendidikan di persekolahan/madrasah belum efektif memberikan keterampilan bagi anak didik untuk memecahkan masalah. Sedangkan dalam berkomunikasi anak didik juga mengalami hambatan sehingga sulit memahami sifat-sifat yang abstrak dari lingkungannya, mereka hanya paham pada dimensi-dimensi yang konkrit, akibatnya kepekaan anak didik sulit meningkat dan berkembang sejalan dengan tingkat kecerdasan intelektualnya, inilah yang menyebabkan kecerdasan emosionalnya tidak beriringan dengan kecerdasan intelektualnya. Terjadi ketimpangan dalam pengembangan kepribadiannya disebabkan karena tidak terampil melakukan komunikasi.

Ketidak-profesionalan guru melaksanakan tugasnya berimplikasi luas terhadap produk pendidikan. Padahal, produk pendidikan selayaknya mengindikasikan apakah seorang guru, profesional atau tidak dalam menjalankan tugas profesionalnya. Profesionalisasi guru adalah simbol dan lambang pendidikan, sekaligus untuk mengetahui apakah sistem pendidikan mampu mengakomodir aspirasi dan inspirasi guru dalam melaksanakan tugas, yang berujung kepada peserta didik.

Profesi guru dapat dijadikan simbol di masyarakat, guru adalah lambang bagi kebudayaan yang dianut oleh suatu komunitas atau masyarakat yang telah membangun. Penderitaan guru adalah penderitaan masyarakat dan bangsa, oleh karena itu, profesionalisasi guru merupakan simbol dan lambang bagaimana suatu bangsa melihat dirinya dan memperlakukan dirinya untuk tetap *survive* (bertahan secara berkesinambungan) dalam kehidupan dan percaturan tatanan dunia yang menjadi lingkungan bangsa tersebut.

Melihat begitu urgennya profesionalitas guru agar tugas dan kinerjanya terpenuhi sesuai dengan tuntutan tugas tersebut, maka upaya meningkatkan profesionalitas guru sebagai bagian dari tenaga kependidikan merupakan suatu keharusan dalam memenuhi tuntutan reformasi di sektor pendidikan. Karena pentingnya profesionalisme guru dan ia menjadi prasyarat dalam melakukan reformasi di sektor pendidikan, maka banyak hal yang harus dijawab secara utuh dan menyeluruh. Beberapa pertanyaan itu antara lain adalah:

1. Kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman sistem pendidikan nasional dalam memberdayakan tenaga kependidikan, khususnya guru sebagai pendidik.

2. Komitmen dunia pendidikan melakukan perubahan terhadap sistem pembinaan dan karir guru.
3. Upaya dunia pendidikan mengakses kebijakan politik di tingkat eksekutif dan legislatif untuk memperbaiki dan menjadikan pendidikan sebagai *leading sector* pembangunan nasional.
4. Revisi rencana dan pola sistem remunerasi (peningkatan kesejahteraan melalui penerimaan pendapatan yang rasional dan terukur sesuai kebutuhan) tenaga kependidikan, khususnya guru secara komprehensif agar terjamin melakukan tugas profesi keguruannya sesuai dengan tuntutan maksimal kinerja yang diharapkan untuk mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran.
5. Implementasi dan implikasi otonomi daerah terhadap pemberdayaan dan peningkatan profesionalisasi guru.

B. Ruang Lingkup

Strategisnya kedudukan guru dalam mengembangkan potensi anak didik secara proporsional, menyebabkan guru menjadi variabel determinan dalam pendidikan dan proses pembelajaran di persekolahan/madrasah. Guru merupakan instrumen utama dalam melakukan transformasi sosial budaya dalam masyarakat. Memberdayakan guru secara komprehensif dan menjadikan guru sebagai terminal kesinambungan pembangunan sumber daya manusia, mengharuskan sistem pendidikan nasional menempatkan guru sebagai sentral disamping manajemen dan kurikulum.

Secara umum buku ini bertujuan untuk menelaah berbagai isu dan agenda yang dilakukan dalam upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru. Sedangkan secara khusus bertujuan untuk:

1. Menginventarisir dan menguraikan fenomena-fenomena yang berkaitan dengan kebijakan peningkatan profesionalisme guru sebagai tenaga kependidikan;
2. Mengajukan beberapa pemikiran dalam upaya pemberdayaan dan peningkatan profesionalisasi guru sebagai tenaga kependidikan;
3. Memastikan bahwa reformasi yang sedang berlangsung saat ini akan berhasil jika reformasi di sektor pendidikan dilakukan secara

simultan dengan reformasi sektor-sektor lainnya, dan menjadikan sektor pendidikan memiliki kedudukan yang sama dengan sektor-sektor lainnya, bahkan menjadikan pendidikan sebagai *leading sector* dalam pembangunan menuju Indonesia Baru yang cerdas, sejahtera, dan adil.

C. Peta Permasalahan Tenaga Kependidikan Guru

Kekeliruan yang dilakukan selama ini telah menghasilkan penderitaan pendidikan, penderitaan tersebut meliputi berbagai hal yang seharusnya tidak boleh terjadi bagi penyelenggaraan sistem pendidikan nasional. Akibat terjadinya berbagai penderitaan terhadap sistem pendidikan nasional, berimplikasi terhadap mutu manusia Indonesia, padahal saat ini dibutuhkan sumber daya manusia yang unggul untuk menghadapi fenomena global. Berbagai penderitaan yang kita alami selama ini dalam konteks pendidikan menurut GKR Pembayun (Bastian 2002:xi-xiii) adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan kita pada saat ini tidak dapat dibanggakan bahkan dirasakan sangat membelenggu, karena keterkaitannya dengan aturan sentral uniformitas
2. Sentralisasi dan uniformitas pendidikan sekarang ini mengakibatkan semua komponen penyelenggaraan pendidikan kehilangan kemerdekaan, yang pada gilirannya semua perangkat pendidikan menjadi beku dan kehilangan kreativitas dan objektivitas nyata
3. Pendidikan kita sekarang tidak mampu mengakomodasikan pluralisme bangsa, karena keterkaitannya dengan sentralisasi, uniformitas dan indikator keberhasilan yang menyimpang dari koridor pendidikan
4. Pendidikan kita sekarang ini dapat dikatakan sangat diskriminatif dan menjauh dari keadilan
5. Pendidikan kita sekarang hanya memperhatikan anak yang melanjutkan studi, dan tidak pernah memikirkan mereka yang ingin memasuki ke dalam masyarakat pada tiap akhir jenjang pendidikan
6. Pendidikan kita tidak pernah merumuskan kompetensi apa yang diharapkan diperoleh anak pada tiap mengakhiri jenjang pendidikan

7. Pendidikan kita tidak pernah memikirkan pengalaman belajar apa yang seharusnya diperoleh siswa agar kompetensi akhir setiap jenjang pendidikan tercapai
8. Praksis pendidikan kita saat ini terjerumus kepada hal-hal yang tidak fungsional bagi kepentingan siswa, yakni ke arah rangking, NEM, dan memasuki sekolah lanjut yang mungkin di luar kapasitasnya
9. Praksis pendidikan kita saat ini merupakan praktek suap pengetahuan yang hanya menghasilkan makelar-makelar pengetahuan dan menjadi manusia yang tergantung, kecuali yang sadar dan sengaja ke luar dari sistem
10. Orang tua dan masyarakat dalam sistem pendidikan kita sekarang banyak bertindak menyimpang dari koridor pendidikan
11. Keterlibatan orang tua dan masyarakat kita sekarang ini dalam pendidikan justru ada yang menjurus kepada tindakan bertentangan dengan prinsip-prinsip pendidikan
12. Pendidikan kita akhirnya menghasilkan manusia yang memiliki ketergantungan sosial sangat besar dan menjadi beban negara, bukan menjadi manusia yang mandiri, dan
13. UUSPN No. 2 Tahun 1989, hanya mengatur tentang pendidikan sekolah bahkan terlalu rinci dan rigid mengatur tentang pendidikan di luar sekolah, baik di masyarakat dan lingkungan keluarga.

Penderitaan pendidikan di atas merupakan catatan yang terekam dari berbagai fakta dan fenomena yang terlihat dalam penyelenggaraan pendidikan nasional. Sinyalemen yang dikemukakan mengindikasikan bahwa sistem pendidikan nasional kurang memiliki kemampuan menempatkan pendidikan sebagai sub sistem dalam sistem nasional. Pendidikan selama ini di anggap sebagai bagian dari kebijakan lain yang tidak menjadi pertimbangan strategis jika dibandingkan dengan kebijakan di bidang politik, hukum, ekonomi, pertahanan keamanan dan lain sebagainya.

Berbagai penderitaan yang telah mencederai pendidikan seperti dikemukakan di atas, beberapa item atau butir telah dieleminir sesuai dengan kebijakan politik pendidikan nasional. Namun demikian, berbagai

kebijakan tersebut belum dapat dikatakan secara utuh menempatkan pendidikan nasional sebagai sektor strategis dalam sistem nasional. Masih terdapat keragu-raguan dan kegamangan dengan kebijakan tersebut.

Secara politik, berbagai penderitaan diatas telah berhasil dikurangi karena adanya kesadaran yang cukup tinggi dikalangan pemerintah dan masyarakat. Dengan direvisinya undang-undang sisten pendidikan nasional (UUSPN) dari UUSPN No. 2 Tahun 1989 menjadi UUSPN No. 20 Tahun 2003, telah banyak penderitaan pendidikan yang kita eliminir dengan cerdas. Namun demikian, fenomena masa lalu tidak semuanya dapat sirna dengan efektif karena masih terdapat beberapa kendala yang cukup kuat.

Kendala utamanya adalah, kegamangan dari berbagai pihak dalam menentukan sikap dan sikap yang masih sulit meninggalkan kebiasaan masa lalu. Disamping itu, berbagai kebijakan tentang upaya peningkatan mutu pendidikan, selalu saja menimbulkan perdebatan dan ketidakpuasan masyarakat, karena dianggap bertentangan dengan prinsip-prinsip pendidikan itu secara menyeluruh. Konsistensi dalam bertindak, sepertinya masih mengalami hambatan untuk memastikan bahwa apa yang diinginkan harus sejalan dengan apa yang dikerjakan, masih mengalami kendala yang nyata.

Keputusan politik pendidikan yang menetapkan anggaran pendidikan mencapai besaran 20 % dari anggaran pembangunan merupakan sebuah kebijakan politik pendidikan yang dapat menjadikan pendidikan ditempatkan sebagai *leading sector* dalam pembangunan. Komitmen pemerintah dan masyarakat sebagai kelompok kepentingan (*stakeholders*) untuk merealisasikan kebijakan politik pendidikan tersebut memang perlu diperkuat dengan sama-sama memberikan yang terbaik untuk pendidikan. Komitmen inilah yang harus tetap terjaga seiring dengan semakin menguatnya kebutuhan untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan sebagai bagian dari kebijakan politik pendidikan. Politik pendidikan, merupakan bagian dari sistem politik nasional, yang bertujuan untuk menciptakan kecerdasan bangsa.

Politik pendidikan menurut Nata (2003:9-11) adalah segala usaha, kebijakan dan siasat yang berkaitan dengan masalah pendidikan. Dalam perkembangan selanjutnya politik pendidikan adalah penjelasan atau

pemahaman umum yang ditentukan oleh penguasa pendidikan tertinggi untuk mengarahkan pemikiran dan menentukan tindakan dengan perangkat pendidikan dalam berbagai kesamaan yang beraneka ragam beserta tujuan dan program untuk merealisirnya. Berdasarkan pengertian tersebut, maka politik pendidikan mengandung lima hal, *pertama*, politik pendidikan mengandung kebijakan pemerintah suatu negara, *kedua*, politik pendidikan bukan hanya berupa peraturan perundangan yang tertulis, melainkan juga termasuk kebijakan lainnya, *ketiga*, politik pendidikan ditujukan untuk mensukseskan penyelenggaraan pendidikan, *keempat*, politik pendidikan dijalankan demi tercapainya tujuan negara. Karena tujuan negara menjadi sasaran utama dalam penyelenggaraan pendidikan, maka segala kebijakan yang diambil oleh pemerintah tidak boleh melenceng dari tujuan negara, *kelima*, politik pendidikan merupakan sebuah sistem penyelenggaraan pendidikan suatu negara.

Berbagai kecenderungan politik pendidikan justru menunjukkan, bahwa dieleminirnya suatu kebijakan yang keliru dan merugikan dan kemudian menggantinya dengan kebijakan baru, justru menambah masalah dengan munculnya kebijakan baru tersebut. Sebagai contoh, sistem desentralisasi pendidikan yang dianut sekarang (perubahan dari sentralistik), ternyata membuat pendidikan tetap tidak menjadi primadona dalam pembangunan sumber daya manusia di daerah-daerah yang telah otonom dalam mengelola pendidikan. Sektor pendidikan, tetap tidak disejajarkan dengan sektor-sektor lainnya, seperti ekonomi, politik, hukum, sosial dan lan sebagainya. Dari sini dapat dikatakan bahwa kebijakan politik pendidikan nasional, tidak secara utuh dapat ditangkap daerah dalam menerjemahkan politik pendidikan nasional.

Sedangkan berkenaan dengan guru sebagai subjek yang menderita dalam kebijakan pendidikan selama ini, tidak memiliki kekuatan untuk melepaskan diri dari himpitan-himpitan yang dialaminya. Adapun persatuan guru seperti Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) belum bisa diharapkan secara efektif menjembatani hubungan guru dengan pemerintah maupun *stakeholders* pendidikan dalam upaya mengajukan kepentingan, aspirasi apalagi inspirasi guru. Jabatan guru sebagai jabatan profesional hanya sebatas sebutan belaka, profesi guru tidak dapat tersejajarkan kesejahteraannya dengan profesi lainnya. Padahal guru telah berupaya untuk bekerja secara profesional sesuai dengan

tuntutan profesionalisasi guru yang mengacu kepada ciri-ciri guru profesional, yaitu yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial.

Menurut jurnal terkemuka manajemen pendidikan, *Educational Leadership* edisi Maret 1993 (Supriadi, 1998:98), menurunkan laporan utama soal profesionalisasi guru. Menurut jurnal itu, untuk menjadi profesional, seorang guru dituntut memiliki lima hal. *Pertama*, guru mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya. Ini berarti bahwa komitmen tertinggi guru adalah kepada kepentingan siswanya. *Kedua*, guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarkannya kepada para siswa. Bagi guru, hal ini merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. *Ketiga*, guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, mulai cara pengamatan dalam perilaku siswa sampai tes hasil belajar. *Keempat*, guru mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya, dan belajar dari pengalamannya. Artinya, harus selalu ada waktu untuk guru guna mengadakan refleksi dan koreksi terhadap apa yang telah dilakukannya. Untuk bisa belajar dari pengalaman, ia harus tahu mana yang benar dan salah, serta baik dan buruk dampaknya pada proses belajar siswa. *Kelima*, guru seyogianya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya, misalnya kalau kita, PGRI dan organisasi profesi lainnya.

Tuntutan untuk menjadi profesional tersebut mengharuskan guru memiliki komitmen yang jelas terhadap muridnya, sebab kehadiran dirinya di persekolahan/madrasah secara langsung memang untuk mengembangkan potensi yang dimiliki siswa tersebut secara proporsional (karena setiap peserta didik berbeda potensi dan kapasitasnya). Ketika ia menjalankan fungsi dengan komitmen yang tinggi, maka penguasaannya terhadap materi yang akan disampaikan kepada siswa harus benar-benar menyentuh tujuan kurikulum pembelajaran materi pelajaran tersebut. Setiap materi yang diajarkan guru agar memenuhi syarat sebagai guru profesional, ia harus mampu mengaktualkan bahan ajar tersebut dalam konteks apapun, terutama dengan lingkungan pembelajaran anak didik.

Guru profesional itu dalam konteks keilmuan, adalah guru yang mampu memahami filsafat mata pelajaran dari mata pelajaran yang

diajarkannya. Alangkah baik dan bagusnya jika materi bahan ajar dari mata pelajaran yang diajarkan guru, diiringi diiringi dengan filsafat materi mata pelajaran itu, dengan filsafat materi bahan ajar tersebut, diyakini guru telah memahami secara mendasar apa tujuan kurikulum dari setiap materi pelajaran sehingga materi bahan ajar tersebut terinternalisasi dalam diri setiap siswa atau peserta didik ketika proses pembelajaran berlangsung. Tuntutan ini adalah tuntutan yang selayaknya terealisasi dalam diri guru, sehingga sifat keprofesionalan guru secara ontologis dan epistemologis dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

Seorang guru profesional adalah guru yang bertanggung jawab terhadap apa yang telah dilakukan kepada siswanya. Melakukan kontrol dan melihat seberapa jauh siswa mampu menyerap materi yang telah diajarkan, merasa tidak puas jika hasil evaluasi siswa tidak berhasil sesuai dengan target pembelajaran. Guru profesional juga harus mampu berpikir secara sistematis, dapat melakukan koreksi terhadap apa yang dilakukan dan terbuka melakukan diskusi dan menerima kritik dari rekan sejawat dan atasan yang bertanggung jawab terhadap kompetensi profesinya.

Keprofesionalan guru itu, bukan hanya rajin dalam mengajar, tepat waktu dalam proses, dan mampu membimbing peserta didik, tetapi lebih dari itu, ia mampu mengeluarkan produk-produk keilmuan, seperti melakukan penelitian tindakan kelas (PTK), menulis dalam jurnal ilmiah, selalu mengikuti seminar atau *workshop* yang relevan, dan dapat bergaul dengan siapa saja, sehingga terlihat postur keguruannya.

Satu hal yang tidak boleh dilupakan guru bahwa dengan berprofesi sebagai guru, sebenarnya ia telah menjadi contoh di lingkungannya. Sebab profesi yang dilakoninya merupakan profesi terhormat yang diperolehnya melalui pendidikan di perguruan tinggi dengan waktu yang lama dan berlangsung secara sistemik. Dengan berbagai persyaratan yang harus dimiliki tersebut, sebenarnya mudah untuk melakukan pengukuran terhadap guru apakah ia telah layak dikatakan sebagai guru yang profesional atau guru yang memiliki kompetensi sesuai dengan persyaratan profesi yang harus dimiliki.

Beberapa waktu yang lalu, jika ditelaah secara mendasar, memang untuk menjadikan guru sebagai profesi mengalami hambatan dan

tantangan yang cukup besar. Masih terdapat orang yang meragukan bahwa profesi keguruan disebut sebagai profesi, sehingga generasi muda cerdas belum seutuhnya menjadikan alternatif utama profesi guru jika dibandingkan dengan profesi lain yang lebih meyakinkan dan menjanjikan untuk masa depannya. Generasi muda masih ragu-ragu bahwa profesi guru akan menjadikan masa depannya lebih baik jika dibandingkan dengan profesi lain seperti hakim, jaksa, dokter dan lain sebagainya. Karenanya, di mata generasi muda profesi guru belum lagi dianggap sebagai profesi yang menjanjikan. Keraguan ini harus kita benahi.

Bekerja atau pekerjaan sebagai guru masih dianggap belum mampu merubah pendapatan secara signifikan. Itulah sebabnya profesi guru masih diragukan atau masih dijauhi oleh berbagai pihak. Memang banyak alasan yang dikemukakan mengapa pekerjaan sebagai guru masih diragukan bahkan ada juga yang meninggalkannya, menurut Schargel (1994:18) mengapa profesi guru ditinggalkan karena alasan-alasan berikut:

1. *Low pay,*
2. *Dissatisfaction with the system,*
3. *Difficult working conditions,*
4. *Marriage or pregnancy,*
5. *Retirement and early buyouts*

Berbagai alasan yang menyebabkan orang meninggalkan profesi sebagai guru sebagaimana yang dikemukakan di atas, bukanlah persoalan yang biasa-biasa saja. Tetapi merupakan persoalan yang selalu dialami oleh para guru. Hal inilah yang menyebabkan orang cenderung meninggalkan pekerjaan sebagai guru. Padahal tuntutan untuk melaksanakan tugas sebagai guru bukanlah pekerjaan ringan, memiliki tanggung jawab yang besar bukan hanya kepada peserta didik saja, tetapi juga kepada *stakeholders* pendidikan, bahkan kepada Tuhan.

Sementara itu perubahan yang terjadi menuntut persekolahan/madrasah melakukan perubahan dalam rangka memenuhi keinginan pelanggan pendidikan. Pelanggan pendidikan ini adalah masyarakat yang menggunakan jasa kependidikan, baik oleh siswa dan orangtuanya, maupun pemerintah dan dunia kerja yang memang membutuhkan tenaga terdidik dan terlatih dari produk sistem pendidikan. Sementara

itu pada saat yang bersamaan, lulusan dan orang tua membutuhkan dunia kerja atau lapangan kerja, karena bagaimanapun, sulit untuk membantah kenyataan, bahwa setiap orang yang telah selesai mengikuti jenjang atau jenis pendidikan tertentu, memang membutuhkan lapangan kerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Apalagi, dunia kerja dan pekerjaan adalah salah satu status kemanusiaan manusia dalam sistem kehidupannya, dan ada kecenderungan bahwa status pekerjaan akan menentukan derajat kemanusiaan manusia itu sendiri di lingkungan keluarga, komunitas dan masyarakatnya. Sehingga, pekerjaan itu memang diperlukan dan bagian nyata dalam setiap sejarah kehidupan manusia.

Siapakah pelanggan pendidikan yang menjadi perhatian dan fokus dunia pendidikan tersebut? Menurut Sallis (1993:32) pelanggan pendidikan tersebut adalah:

Education	: The Service
The Learner	: Primary External Customer or Client
Parents/Governors/Employers	: Secondary External Customer
Labour Market/Government/Society	: Tertiary External Customer
Teachers/Support Staff	: Internal Customer

Sebagai pelanggan eksternal utama, peserta didik harus mendapatkan sesuatu yang terbaik bagi dirinya sehingga ia lebih siap menghadapi masa depannya. Di persekolahan/madrasah (saatuan pendidikan) yang berhadapan dengan siswa atau anak didik adalah guru, sekali lagi, gurulah yang berhadapan dengan siswa. Sedangkan personil lainnya dalam hal-hal tertentu saja berhadapan dengan siswa, personil lain tersebut seperti laboran, pembimbing, kepala sekolah/madrasah dan tenaga kependidikan lainnya yang bertugas di sekolah/madrasah tersebut.

Sementara itu perubahan-perubahan yang terjadi seperti reformasi di sektor pendidikan di Indonesia sebagai bagian dari reformasi total, semakin menuntut persekolahan untuk memperhatikan lingkungan dan kebutuhan *stakeholders*-nya. Sekolah/madrasah (saatuan pendidikan) tidak lagi bisa mengasingkan diri dengan lingkungannya dan ia harus dapat mengakomodir apa yang menjadi tuntutan dari setiap perubahan yang terjadi.

Perubahan yang terjadi begitu cepat, mengharuskan sekolah/madrasah juga melakukan perubahan dengan cepat agar dapat mengikuti irama atau arus perubahan tersebut. Miller (Reigeluth & Garfinkle, 1994:148) mengemukakan bahwa perubahan pendidikan secara sistemik menjadi efektif jika beberapa hal berikut ini ditemukan :

1. *All stakeholders agree on a common vision of what education should encompass, including the expected results.*
2. *All stakeholders agree that the existing system cannot succeed in meeting the expectations determined in number 1.*
3. *A new system is designed, including identification of participants, goals, objectives, processes and products.*
4. *An implementation plan is developed whereby participants are prepared*
5. *for their roles in the new system.*
6. *Support for the vision, goals, and plan of action is obtained from all sectors which affect or are affected by the system.*
7. *Pressure for proceeding with the plan is applied from all sectors, or a traumatic event occurs which shocks the plan into action.*

Memenuhi tuntutan *stakeholders* (pemangku kepentingan) pendidikan telah menjadi komitmen pendidikan secara universal, ia tidak hanya berlaku pada satu tempat saja tetapi telah berlaku ditempat lain atau dimana saja. Pemenuhan kebutuhan dan kepuasan harapan *stakeholders* (pemangku kepentingan) pendidikan merupakan wujud akuntabilitas lembaga pendidikan di masyarakat. Pemuasan harapan dan kepuasan pelanggan pendidikan pada akhirnya memang ditentukan oleh seberapa jauh manajemen persekolahan/madrasah memiliki guru yang profesional. Tanpa adanya guru yang profesional tidak akan terpenuhi tuntutan pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) dengan sekolah/madrasah tersebut. Karena peran guru yang sangat strategis, maka sistem pembinaan profesionalisasi guru harus dilakukan melalui suatu program yang terencana, sistematis dan terukur hasilnya.

Strategisnya peranan guru dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan dapat dipahami dari hakikat guru yang selama ini dijadikan sebagai asumsi programatik pendidikan guru. Yang dimaksud dengan

asumsi programatik pendidikan guru adalah asumsi-asumsi yang dijadikan sebagai pedoman dalam mengembangkan program pendidikan guru. Asumsi-asumsi tersebut menurut Imron (1995:4) bahwa guru:

1. Agen perubahan.
2. Berperan sebagai fasilitator yang memungkinkan terciptanya kondisi yang baik bagi subjek didik untuk belajar.
3. Bertanggung jawab atas terciptanya hasil belajar subjek didik.
4. Dituntut menjadi contoh subjek didik.
5. Bertanggungjawab secara profesional meningkatkan kemampuannya.
6. Menjunjung tinggi kode etik profesionalnya.

Berbagai prediket yang inklud ke dalam diri guru, semakin kompleks dengan diterapkannya manajemen berbasis sekolah (MBS) di lingkungan persekolahan/madrasah. Manajemen berbasis sekolah/madrasah menuntut persekolahan/madrasah melakukan berbagai terobosan agar sekolah/madrasah mandiri dan mampu menyerap aspirasi *stakeholders* pendidikan. Sebagai orang yang berhadapan langsung dengan anak didik, tugas guru semakin berat dan penuh tantangan. Guru harus memiliki komitmen yang jelas dengan tugasnya karena MBS mensyaratkan adanya pemuasan dan pemenuhan keinginan *stakeholders* pendidikan tersebut.

Kedudukan guru dalam konteks manajemen berbasis sekolah (MBS), sebagai bagian dari implementasi desentralisasi pendidikan, menjadi krusial agar *stakeholders* pendidikan merasakan arti dari kepercayaan dan keyakinannya dalam memilih sebuah sekolah/madrasah. MBS menuntut guru untuk dapat memahami kurikulum secara konsisten sehingga target pembelajaran tercapai, peranan guru dalam implementasi kurikulum, antara lain :

1. Menentukan topik apa yang akan diajarkan kepada peserta didik,
2. Kepada siapa materi tersebut diajarkan,
3. Berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk mengajarkan materi tersebut, dan
4. Bagaimana hasil belajar yang dicapai (Fattah, 2000:71).

Peran guru yang strategis dan penting dalam pembelajaran menyebabkan guru harus memahami kurikulum setiap materi pelajaran yang akan disampaikan. Kurikulum yang berhasil diimplementasikan ke dalam pembelajaran dimana guru sebagai instrumennya, dan peserta didik menguasai ilmu, pengetahuan dan teknologi yang sudah didesain sedemikian rupa, akan menempatkan guru sebagai *event organizer* dalam persiapan hidup dan kehidupan peserta didik di kemudian hari.

D. Event Organizer Pendidikan

Kedudukan guru memang tidak bersifat tunggal, sebab proses pembelajaran yang dilakukannya tidak serta merta menempatkan guru sebagai sumber yang memastikan peserta didik akan berprestasi. Masih ditemukan berbagai variabel yang memungkinkan peserta didik berprestasi dalam proses pembelajaran. Variabel determinan yang memungkinkan seorang peserta didik berprestasi sifatnya beragam, bisa karena tingkat kecerdasan peserta didik tersebut memang tinggi, atau minatnya dalam setiap bidang studi yang diajarkan memang menarik baginya, dan juga karena disebabkan oleh yang lain-lainnya, seperti perhatian orang tua, lingkungan sekolah/madrasah yang kondusif untuk meraih prestasi, tingkat pendapatan orang tua yang memadai, pengawasan dan dorongan orang tua yang memungkinkan anak berprestasi, dan lain sebagainya.

Namun dalam proses pembelajaran, peran guru memiliki kedudukan sebagai *event organizer*, yaitu sebagai pengorganisir sebuah peristiwa bagi kehidupan anak di persekolahan/madrasah untuk persiapan masa depannya. Guru memiliki kompetensi dalam menentukan kesiapan anak menerima perubahan yang sedang berlangsung dialaminya. Kedudukan sebagai *event organizer* tersebut, dapat dikatakan bahwa peserta didik memiliki ketergantungan kepada kreativitas dan inovasi guru dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Kreatif dan inovatif merupakan syarat kelengkapan individual yang harus dimiliki oleh seorang *event organizer*. *Event organizer* memiliki daya baca yang tinggi terhadap peluang, dapat menangkap keinginan dan kebutuhan pelanggan. *Event organizer* merupakan sosok yang dinamis, kreatif dan inovatif, dan tidak mau berhenti melakukan sesuatu yang bermanfaat, dan mampu berbaur atau mencairkan diri secara cepat dengan lingkungannya.

Event organizer tidak menginginkan produknya sia-sia, seluruh produk yang telah dipasarkannya berorientasi kepada pemuasan pelanggan sebagai publik. Publik yang terpuaskan merupakan obsesi setiap *event organizer*. Strategi pemasaran yang dilakukannya adalah memuaskan pelanggan, kepuasan pelanggan berada di atas segala-galanya, sehingga setiap pengguna jasa menjadi instrumen dalam mengenalkan dan memasarkan produk yang telah digunakan oleh siapapun.

Kedudukan guru sebagai *event organizer* dalam lembaga pendidikan, mengindikasikan agar manajemen lembaga pendidikan memberikan dorongan dan situasi yang kondusif bagi guru untuk melakukan tugas pokok keguruannya. Tuntutan terhadap profesionalisasi guru agar utuh sebagai *event organizer* dalam proses pendidikan dan pembelajaran, tidak dapat berjalan sendiri. Guru hanyalah bagian dari tenaga yang berada dalam sistem tenaga kependidikan, guru memiliki ketergantungan dengan bagian bagian lainnya. Hanya saja, guru berada pada posisi terdepan terjadinya interaksi pembelajaran, sekaligus sebagai indikator mutu bagi produk dan jasa kependidikan.

Lembaga pendidikan memerlukan strategi *marketing* (pemasaran), tanpa adanya *marketing* dalam pendidikan, sama artinya bahwa pendidikan yang dilaksanakan lembaga pendidikan tidak akan memuaskan pelanggan atau publik yang memang memiliki hak untuk memanfaatkan produk lembaga pendidikan. *Marketing* yang dimaksud dalam konteks ini adalah; bagaimana sebuah lembaga pendidikan dapat menawarkan sistem pembelajaran yang kondusif sehingga peserta didik dan orang tuanya terpuaskan.

Kepuasan publik terpenuhi bila keinginan dan kebutuhannya terpenuhi produsen. Lembaga pendidikan dianggap sebagai produsen, yaitu produsen sumberdaya manusia (SDM) yang memiliki keunggulan dan nilai tambah tertentu dibidang ilmu, pengetahuan, teknologi dan keterampilan dan seni tertentu, dan yang penting adalah perubahan sikap dan tingkah laku. Tidak ada pendidikan tanpa menghasilkan ilmu, pengetahuan, teknologi dan keterampilan tertentu, pendidikan yang tidak menghasilkan elemen-elemen tersebut, bukanlah pendidikan pada hakikat yang sebenarnya. Tidak ada pengguna jasa kependidikan yang tidak memiliki obsesi terhadap mutu proses pembelajaran di lembaga pendidikan. Sangat jelas sekali mengapa orang tua sebagai *stakeholders* pendidikan memasukkan

anaknya ke lembaga pendidikan tertentu. Pendidikan adalah investasi, dan pendidikan persekolahan/madrasah adalah tempat menanam investasi untuk persiapan masa depan anak.

Pendidikan memiliki produk dan produk pendidikan itu seharusnya berorientasi kepada pemuasan pelanggan dan publik, namun demikian orientasi pendidikan tetap pada dasar tujuan pendidikan itu sendiri, yaitu memanusiaikan manusia oleh manusia yang telah memanusia, mampu beradaptasi dengan perubahan, terjadinya perubahan tingkah laku, proses pendewasaan secara sistemik, memperoleh ilmu, pengetahuan, teknologi dan keterampilan, mengenali diri dan lingkungannya, berupaya bermanfaat dan tidak menjadi beban bagi orang lain (apalagi menjadi musuh masyarakat), merealisasikan keinginan dan memperoleh kebutuhan, berperan aktif secara proporsional di komunitas dan masyarakatnya, dan lain sebagainya.

Untuk merealisasikan hakikat tujuan pendidikan, lembaga pendidikan berupaya menciptakan produk jasa kependidikan yang dapat memuaskan publik sebagai pengguna jasa pendidikan. Kepuasan itu akan tercapai jika dimensi *mutual benefit* (saling menguntungkan satu sama lain) berproses antara penjual jasa dengan komunitas yang menginginkan kepuasan suatu produk. Karenanya, inisiatif untuk menciptakan terjadinya kepuasan publik, berada di tangan lembaga yang menawarkan produk tersebut. Hal demikian, tentu saja berlaku dalam dunia pendidikan. Terlalu sulit untuk mengingkari kenyataan, bahwa sebenarnya lembaga pendidikan adalah penjual jasa yaitu jasa dan pelayanan kependidikan kepada penggunanya.

Menurut Juliana (Padmo, dkk, 2003:29), kepuasan publik terjadi setelah melakukan interaksi atau pembelian, tergantung pada kesesuaian antara prestasi barang/jasa yang dibeli dengan harapan publik. Seberapa jauh kesesuaian itu akan membentuk suatu tingkat kepuasan yang dapat dikategorikan menjadi tidak puas, puas, dan sangat puas. *Pertama*, publik/konsumen akan merasa tidak puas bilamana prestasi produk/jasa lebih rendah dari harapan publik. *Kedua*, publik/konsumen akan merasa puas bilamana prestasi produk/jasa sesuai dengan harapan publik/konsumen. *Ketiga*, publik/konsumen akan merasa sangat puas bilamana prestasi produk/jasa melebihi harapannya.

Uraian di atas baik secara teoritis maupun empiris, menggambarkan perlunya profesionalisasi guru. Berbagai masalah yang dikemukakan memang belum menggambarkan secara keseluruhan berkenaan dengan profesionalisme guru, hal ini disebabkan karena kompleksnya masalah guru dan juga karena belum terekamnya persoalan-persoalan guru diluar administrasi atau manajemen yang akan menjamin pembinaan profesionalisasi guru. Padahal persoalan guru bukan hanya dalam konteks administrasi atau manajemen saja, tetapi berada dalam spektrum yang luas yang melibatkan berbagai aspek-aspek atau dimensi-dimensi lainnya. Tuntutan dan kompetensi guru sebagai personil yang bertanggung jawab dalam proses pembelajaran, merupakan beban bagi guru jika guru tidak menyadari tugasnya.

Dikatakan sebagai beban karena tugas guru menurut Usman (1992:4) meliputi tugas **profesi, kemanusiaan** dan **kemasyarakatan**. Tugas profesi meliputi mendidik (meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup), mengajar (meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi), melatih (mengembangkan keterampilan dan penerapannya). Tugas kemanusiaan adalah sebagai orang tua kedua, auto pegertian (*homoludens, homopuber, homosapiens*), transformasi diri, autoidentifikasi. Sedangkan tugas kemasyarakatan meliputi mendidik dan mengajar masyarakat untuk menjadi warga negara Indonesia yang bermoral Pancasila dan mencerdaskan bangsa Indonesia.

Jika merujuk kepada tugas guru tersebut, maka watak atau perilaku sebagai *event organizer* harus melekat dalam diri guru karena bersifat fungsional dalam profesi keguruan. Apalagi, tuntutan *stakeholders* pendidikan saat ini beragam namun spesifik sesuai dengan keinginan dan kebutuhannya. Untuk membuktikan apakah seorang guru memenuhi syarat profesional, terdapat beberapa dimensi dan indikator (Mukhtar, 2003:86) yang harus dipenuhi, yaitu:

Pemberdayaan (*empowerment*), pengayaan (*enrichment*) akhir-akhir ini menjadi familiar untuk didengar jika membicarakan peningkatan sumber daya manusia (SDM). Untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia, hanya pendidikan yang dianggap efektif merealisirnya. Karenanya, guru profesional dan mampu berperan sebagai *event organizer* memerlukan perhatian dari berbagai pihak yang berkepentingan terhadap pendidikan.

Merujuk kepada tabel diatas, peningkatan profesional tenaga pendidikan guru, memerlukan prioritas jika pendidikan ingin mencapai hasil sebagaimana yang direncanakan. Fungsi normatif tenaga kependidikan guru, memiliki ketergantungan dengan *politcal will* pemerintah di sektor pendidikan. Kemandirian guru untuk melaksanakan tugas-tugasnya, apakah tugas profesi, kemanusiaan dan kemasyarakatan memang tidak akan berhasil secara menyeluruh jika sistem yang dibangun tidak kondusif ke arah tersebut.

DIMENSI	INDIKATOR
1. Komitmen atau kompetensi	a. komitmen terhadap karir b. komitmen terhadap pekerjaan konsisten kepada setiap orang
2. Tanggung jawab	a. tanggung jawab terhadap pekerjaan b. tanggung jawab terhadap karir c. berorientasi pada pelayanan stake holder d. bekerja sesuai prioritas e. tanggung jawab sosial f. tanggung jawab moral dan tanggung jawab keilmuan
3. Keterbukaan	a. orientasi terhadap dunia luar b. terbuka terhadap ide-ide baru
4. Orientasi <i>reward</i> atau <i>punishment</i>	a. memiliki kepastian upah dan gaji b. memiliki status yang jelas c. orientasi prestise d. menghargai atau memiliki kode etik
5. Kemampuan atau kreativitas	a. mampu dan memiliki perilaku pamong b. mengembangkan norma kolaborasi c. mampu bekerja sama dalam masyarakat d. mampu berdiskusi mengenai strategi baru e. mampu memecahkan masalah f. mampu mengajar g. mampu menganalisis data h. mampu meningkatkan strategi i. pengendalian resiko

BAB III

PROFESI DAN PROFESIONALITAS GURU

A. Kebijakan terhadap Guru sebagai Tenaga Kependidikan

Menurut konsep demokrasi modern, kebijaksanaan negara tidaklah hanya berisi cetusan pikiran atau pendapat para pejabat yang mewakili rakyat, tapi opini publik (*public opinion*) juga mempunyai porsi yang sama besarnya untuk diisikan (*tercermin*) dalam kebijaksanaan-kebijaksanaan negara. Setiap kebijaksanaan negara harus selalu berorientasi pada kepentingan publik (*public interest*) (Islamy, 2001:10). Prinsip kebijakan negara harus didasarkan kepada kepentingan publik, kepentingan publik secara keseluruhan akan menjamin stabilitas negara, jika negara mengabaikan kepentingan publik maka negara tidak memahami perannya sebagai penyelenggara dan pengelola negara.

Manajemen publik mengutamakan kepentingan publik, aspirasi publik menjadi dasar utama mengapa suatu kebijakan dikeluarkan. Sifat kebijakan publik tidak akan mengambil keputusan jika kebijakan tersebut merugikan atau menimbulkan mudarat yang lebih besar kepada publik. Secara ekstrim bahkan dapat dikatakan, walaupun suatu keputusan atau kebijakan itu pada dasarnya adalah benar, tetapi jika diterapkan akan merugikan publik, maka keputusan itu dapat di tunda atau dibatalkan demi kemaslahatan publik.

Lembaga apapun, pada dasarnya didirikan adalah untuk memberikan layanan kepada publik, dan publik secara langsung memberikan *benefit* (keuntungan) kepada lembaga pelayanan publik tersebut. Karenanya, segala sesuatu yang diberikan kepada publik adalah sebuah produk yang dapat memuaskan kepentingan dan kebutuhan publik. Produk tersebut merupakan jasa dari lembaga yang memberikan layanan kepada publik.

Itulah sebabnya produk yang dikeluarkan oleh suatu lembaga pelayan publik berorientasi kepada kualitas.

Kualitas produk akan menentukan kredibilitas lembaga tersebut di hadapan pengguna produk. Produk sebuah lembaga pelayan publik ada yang terlihat secara nyata (*tangible*), dan ada yang dapat dihitung (*quantifiable*). Menurut Juliana (2003:27) kualitas produk bersifat *tangible* (dapat dibuktikan secara nyata) dan *quantifiable* (dapat dihitung), maka kualitas pelayanan lebih bersifat *intangibile* (tidak dapat dibuktikan secara nyata) dan relatif lebih sulit diukur. Kualitas pelayanan merupakan kualitas interaksi/hubungan antara produsen dengan konsumennya/publiknya.

Persekolahan/madrasah sebagai pendidikan yang dilembagakan adalah lembaga dan organisasi publik, yang memberikan layanan atau jasa kependidikan kepada publik. Sebagai organisasi publik, maka orientasinya adalah untuk kepentingan publik. Karena itu, segala keputusan dan kebijakan yang berkaitan dengan pendidikan seharusnya memberikan keuntungan atau kemaslahatan kepada publik sebagai pengguna jasa lembaga pendidikan.

Organisasi publik memang berbeda dengan organisasi non-publik, dimana tugas utama organisasi publik adalah "*service making*", sedangkan organisasi non-publik adalah "*profit making*". Organisasi publik tidak mengenal "persaingan pasar" (*market competition*), berbeda dengan organisasi non publik yang harus selalu memenangkan persaingan itu. Dengan demikian kriteria efisiensi antara organisasi publik dan non-publik memang berbeda (Islamy, 2001:13).

Perbedaan yang mendasar antara organisasi publik dengan non-publik, berimplikasi terhadap sistem penyelenggaraan dan pelayanan yang diberikan kepada konstituennya. Persekolahan/madrasah adalah organisasi publik yang memberikan pelayanan kepada kepentingan publik. Persekolahan/madrasah dituntut menyediakan berbagai aktivitas yang dapat menyenangkan dan memenuhi kepentingan publik. Salah satu upaya sekolah/madrasah meningkatkan bentuk layanannya kepada publik adalah menyediakan tenaga kependidikan atau guru yang memiliki kualifikasi dan kualitas yang dapat melaksanakan tugas-tugasnya sehingga tujuan pendidikan dan pembelajaran dapat tercapai sebagaimana mestinya.

Guru adalah pelayan publik, namun kebijakan yang diterapkan selama ini tidak menjadikan guru sebagai pelayan publik. Ia dianggap

sebagai bagian dari mesin birokrasi dan bekerja menurut kepentingan birokrasi dan perilakunya cenderung berorientasi sebagai birokrat dan bekerja secara hirarkis, kaku dan sulit untuk menerima perbedaan pendapat dengan konstituennya, khususnya dengan peserta didik.

Selama ini persekolahan/madrasah yang mengejawantahkan dirinya sebagai lembaga penyalur keinginan publik, mengalami kerancuan yang mendasar dalam melakukan tugas pokoknya. Persekolahan/madrasah secara hakiki belum seluruhnya efektif memberdayakan guru sebagai pelayan pelanggan pendidikan. Pemberdayaan guru seharusnya menjadi skala prioritas. Padahal Depdikbud sejak lama (1986) telah menentukan prinsip-prinsip pembinaan guru sebagai berikut:

1. Dilakukan sesuai dengan kebutuhan guru,
2. Hubungan antara guru dengan pembina didasarkan atas kerabat kerja,
3. Pembina ditunjang sifat keteladanan dan terbuka,
4. Dilakukan secara terus menerus,
5. Dilakukan melalui berbagai wadah yang ada,
6. Diperlancar melalui peningkatan koordinasi dan sinkronisasi horizontal dan vertikal baik di tingkat pusat maupun daerah.

Guru seharusnya memperoleh sesuatu yang dapat meningkatkan kinerja profesinya, hal ini dibutuhkannya bukan hanya untuk dirinya sendiri tetapi untuk merealisasikan misi manajemen persekolahan/madrasah yang memiliki ciri-ciri khusus manajemen sebagai berikut:

1. Manajemen sekolah bermuara pada kesuksesan perkembangan siswa,
2. Manajemen ini sangat bervariasi sejalan dengan keunikan masing-masing para siswa, kondisi, kebutuhan dan kebudayaan daerah tempat tinggal mereka yang juga berbeda,
3. Karenanya manajemen sekolah membutuhkan banyak kiat dan strategi,
4. Karena sasaran bertalian dengan psikologi para siswa, maka manajemen ini lebih banyak bertindak secara didaktis-metodis dibandingkan dengan melaksanakan peraturan-peraturan secara birokrasi, dan
5. Pendidikan adalah milik bersama dan untuk kepentingan bersama semua pihak di lingkungan sekolah. Maka manajemen sekolah berusaha

menggalang kerja sama semua pihak dalam melaksanakan misi pendidikan (Pidarta, 1995:1-2).

Dalam kenyataannya masih ditemukan guru yang tidak dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, profesionalitas guru tidak muncul sebagai akuntabilitas dan kredibilitas guru dengan baik karena keterampilan mengajarnya tidak memadai, walaupun jika ditelaah banyak variabel yang menyebabkan hal itu terjadi. Namun kebijakan yang diterapkan belum utuh menjamin guru menjadi terampil atau profesional. Banyak kendala yang dihadapi guru namun tidak terakomodir oleh sistem birokrasi pembinaan guru, walaupun proses sertifikasi untuk menjadi guru profesional telah berjalan.

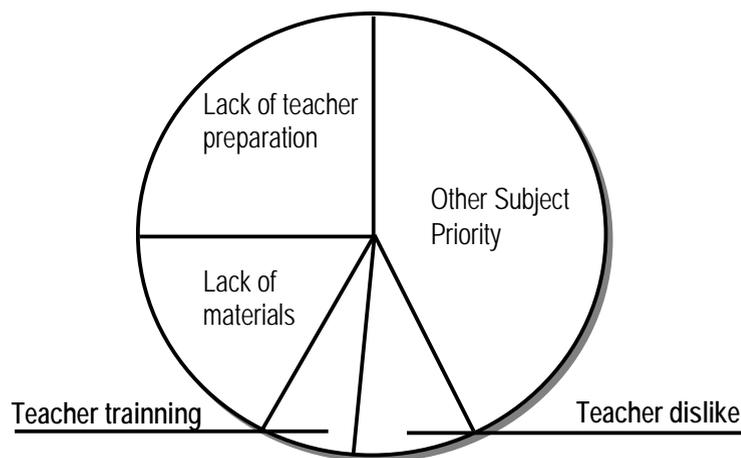
Dalam menjalankan profesinya, ada proses penyatuan diri dengan bidang yang diampu. *The messenger is the message*. Salah satu indikator proses penyatuan diri dengan bidang ini adalah kecintaan terhadap apa yang diajarkan, termasuk kaidah-kaidah dalam disiplin ilmu. Juga keyakinan, apa yang diajarkan akan membawa perubahan dan kebaikan dalam kehidupan peserta didik sebagaimana pengetahuan, keterampilan, dan nilai yang terkandung dalam bidang yang diampu membawa kebaikan bagi sang guru (*Kompas*, Sabtu, 24 Nopember 2007, hal. 6).

Manajemen sumber daya tenaga kependidikan, khususnya tenaga kependidikan guru menghadapi berbagai tantangan dan hambatan. Tantangan tersebut datangnya dari guru itu sendiri sebagai tenaga profesional, seperti mengalami kesulitan meningkatkan keterampilannya dengan biaya sendiri, sedangkan hambatan yang ditemukan cenderung karena terbatasnya waktu yang ada pada guru, disamping tidak adanya insentif yang memadai bagi guru untuk meningkatkan keterampilannya, baik dari persekolahan/madrasah dimana dia tugas maupun dari organisasi profesi keguruan.

Namun, seiring dengan perlakuan yang semakin baik terhadap guru, pendidikan dan pelatihan guru telah dibiayai pemerintah melalui berbagai program, seperti *dual mode system* (belajar tatap muka dan belajar mandiri) bagi guru yang belum mencapai pendidikan strata 1 (S1) yang gratis di LPTK (Lembaga pendidikan tenaga kependidikan), sertifikasi guru melalui jalur pendidikan, bahkan memberikan beasiswa

bagi guru-guru yang mengikuti strata 2 (S2) sesuai dengan keahliannya, dan lain sebagainya

Berbagai kekurangan dan kelemahan guru jika ditelaah sebagai akibat kebijaksanaan pembinaan yang tidak relevan di Indonesia, ternyata tidak berbeda dengan di negara-negara lain walaupun negara itu telah maju. Sebagai contoh dapat dikemukakan kasus di Amerika Serikat, sebagaimana yang dikemukakan oleh Fields (1994:144) seperti dapat dilihat pada gambar berikut:



Berbagai kekurangan atau kelemahan tersebut seharusnya tidak terjadi jika sistem kebijakan yang berkaitan dengan sistem pembinaan profesi keguruan dapat dilakukan sebagaimana tuntutan tugas guru tersebut, pembinaan tersebut bisa dilakukan oleh departemen terkait, dan juga oleh organisasi keprofesian guru. Kelemahan guru melakukan tugas berakibat tidak mampunya persekolahan/madrasah merealisasikan misi dan tujuan sekolah/madrasah sebagai organisasi publik, itulah kenyataan yang tak dapat dihindari sebagai akibat tidak sistematisnya pembinaan guru.

Bergulirnya reformasi pendidikan sampai saat ini telah mengupayakan agar guru sebagai tenaga inti di persekolahan/madrasah diberdayakan secara utuh. Kesadaran pemberdayaan ini muncul disebabkan meningkatnya tuntutan peran sekolah/madrasah dan juga tuntutan *stakeholders* (pemangku kepentingan) pendidikan. Hal ini jugalah yang membuat

Kelompok Kerja Pemberdayaan Guru dan Tenaga Kependidikan dalam merespon reformasi pendidikan dalam konteks otonomi daerah, merekomendasikan sistem karir guru seperti berikut:

1. Pengelolaan administrasi guru dilakukan secara terintegrasi di bawah satu lembaga atau badan yang menangani administrasi kepegawaian guru dari semua jenjang dan jenis pendidikan,
2. Sistem karir guru yang fleksibel yang menunjang mobilitas antarjenjang dan jenis pendidikan sesuai dengan kebutuhan sistem pendidikan,
3. Perluasan jenis jabatan guru hingga meliputi jabatan yang selama ini belum resmi diakui,
4. Penerapan *sistem promosi* dalam karir guru disamping *sistem progresi* yang sudah ada,
5. Promosi jabatan guru perlu dikaitkan dengan penugasan khusus,
6. Pengkajian ulang-batas indikator-indikator dan prosedur pelaksanaan penilaian kinerja guru atas dasar angka kredit agar lebih mencerminkan kemampuan profesional guru dan mengurangi frustrasi yang dialami guru,
7. Penilaian kinerja guru diserahkan pada sekolah atau, paling tinggi, kabupaten/kota dengan mengacu kepada rambu-rambu yang ditetapkan oleh pusat. Selain angka kredit, rekomendasi kepala sekolah dan pengawas serta penilaian orang tua siswa perlu dijadikan pertimbangan penting dalam penilaian kinerja guru (Jalal dan Supriadi, 2001:xiv).

Jika ditelaah apa yang menjadi rekomendasi dan yang akan dikerjakan tersebut, merupakan sebuah harapan sekaligus impian yang harus terealisasi, karena memang demikianlah obsesi tenaga kependidikan. Tidak ada yang diinginkan guru selain kebijaksanaan yang dapat memberi keluasaan dan kebebasan baginya dalam menjalankan tugas. Jika rekomendasi di atas dapat diterapkan maka kebijakan tersebut merupakan kebijakan yang bersifat antisipatif karena akan mempersiapkan guru yang benar-benar *ready* menghadapi tugasnya yang semakin berat.

Beratnya tugas guru tersebut, karena *stakeholders* pendidikan membutuhkan adanya jaminan yang jelas terhadap *invest* mereka di setiap persekolahan/madrasah. *Invest stakeholders* pendidikan adalah

adanya kepercayaan mereka dalam menggunakan dan memanfaatkan jasa pendidikan pada suatu persekolahan/madrasah di setiap jenis dan jenjang pendidikan.

B. Profesionalisme Guru (Merealisasikan Harapan yang Terkendala)

Menurut Rebores (1987:13) bahwa: *“The goals of the personnel function are basically in all school system—to hire, retain, and motivate personnel in order to achieve the objectives of the school district, to assist individual members of the staff to reach the highest possible levels of achievement, and to maximize the career development of personnel”*. Jika fungsi-fungsi personil berhasil dilaksanakan dalam organisasi pendidikan seperti persekolahan/madrasah, peningkatan profesionalisme guru akan terealisasi sebagai mana yang direncanakan. Fungsi-fungsi personil dalam organisasi persekolahan/madrasah menitikberatkan kepada efektivitas kepemimpinan kepala sekolah/madrasah, profesionalisme guru, keterampilan pustakawan dan laboran, dan tenaga administrasi sekolah/madrasah.

Untuk melakukan berbagai upaya agar peningkatan mutu personil persekolahan/madrasah diperoleh secara maksimal diperlukan suatu perencanaan yang matang dan sistematis yang melibatkan semua unsur dalam penyelenggaraan persekolahan/madrasah. Dalam hal ini sistem pendidikan dan peraturan yang berkaitan dengan rekrutmen personil sekolah/madrasah harus sesuai dengan kebutuhan persekolahan/madrasah tersebut. Jika sistem yang dibangun tidak sesuai dengan upaya meningkatkan secara proporsional fungsi-fungsi personil, diyakini akan ditemukan kesulitan baik yang bersifat operasional, struktural maupun kultural.

Persoalan lemahnya kompetensi fungsi personil pendidikan selama ini memang berada dalam lingkup operasional, struktural dan kultural. Ketiga dimensi ini kerap menjadi bagian yang setiap saat mengalami kendala, dan memang tidak mudah untuk menyelesaikannya walaupun solusi telah diberikan berbagai pihak.

Agar fungsi-fungsi personil dapat diimplementasikan dengan baik, seharusnya dimensi-dimensi berikut ini (Rebores, 1987:13) dapat diterapkan:

1. **Human Resources Planning** *Establishing a master plan of long- and short-range personnel requirements as a ingredient in the school district’s curricular and fiscal planning processes.*
2. **Requirement of Personnel** *Quality personnel, of course, are essential for the delivery of effective educational services to children, youth, and adults.*
3. **Selection of Personnel** *The long- and short-range human resources requirements are implemented through selection techniques and processes.*
4. **Placement and Induction of Personnel** *Through appropriate planning, new personnel and the school district accommodate each other’s goals.*
5. **Staff Development** *Development programs help personnel meet school district objectives and also provide individuals with the opportunity for personal and profesional growth.*
6. **Appraisal of Personnel** *Processes and techniques for appraisal help the individual grow professionally and help the school district attain its objectives.*
7. **Compensation of Personnel** *Establishing programs that reward quality performance helps to motivate personnel.*
8. **Collective Negotiations** *The negotiating process gives personnel an opportunity to participate in matters that affect their professional and personal welfare.*

Berbagai dimensi diatas seharusnya berlangsung dengan baik dalam pengembangan dan pembinaan personil sekolah/madrasah. Walaupun mungkin sulit untuk diterapkan dalam konteks Indonesia saat ini, namun usaha ke arah itu harus dilakukan. Perlunya usaha-usaha tersebut dilakukan karena manajemen persekolahan/madrasah pada dasarnya tidak berbeda dengan prinsip-prinsip manajemen dalam organisasi lainnya. Semua manajemen dalam organisasi harus membuat perencanaan tentang sumber daya manusia, merekrut personil yang memiliki kualitas sesuai kebutuhan, melakukan penyeleksian, penempatan, pengembangan dan pembinaan, penilaian kinerja personil, memberikan kompensasi dan membentuk lembaga negosiasi bagi kepentingan personil organisasi tersebut.

Dengan memiliki sistem yang mapan dalam melakukan pengembangan organisasi tersebut, diharapkan organisasi persekolahan/madrasah mampu melakukan penyebaran kualitas yang menjadi tugasnya. Penyebaran fungsi kualitas tersebut pada dasarnya merupakan bagian dari upaya memenuhi kebutuhan pelanggan atau *stakeholders* pendidikan. Pengembangan organisasi persekolahan/madrasah diperlukan untuk dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan terhadap tuntutan perubahan yang semakin kuat dan deras dari berbagai pihak yang berkepentingan. Hal inilah yang harus diantisipasi secara baik dan benar.

Penyebaran kualitas dalam organisasi persekolahan dapat dilihat sebagaimana yang dikemukakan oleh Fields (1994:168) seperti tertera pada gambar berikut:

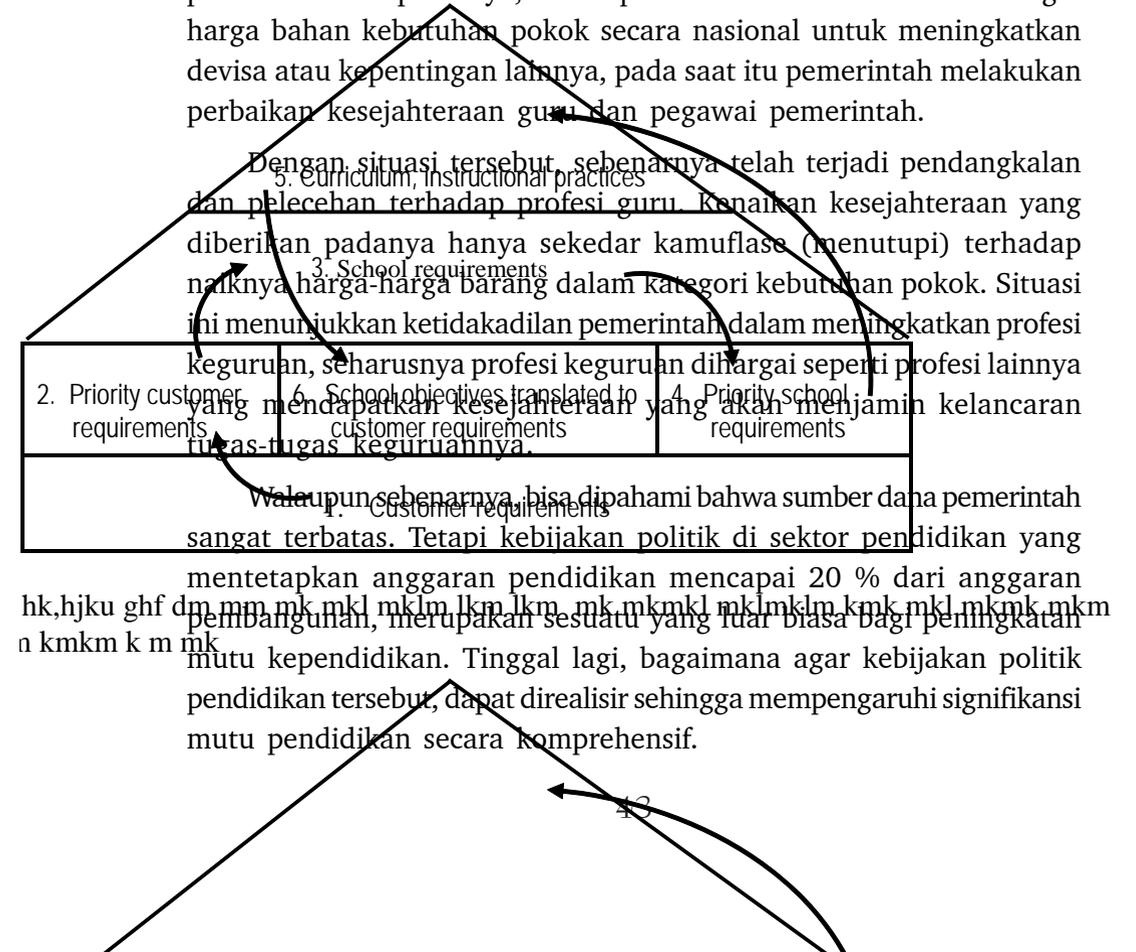
Dasar penyebaran kualitas pendidikan tersebut adalah untuk memenuhi kebutuhan pelanggan atau *stakeholders* pendidikan, prioritas kebutuhan pelanggan, kebutuhan sekolah/madrasah, prioritas kebutuhan sekolah/madrasah, kurikulum dan praktek pembelajaran, dan menerjemahkan tujuan sekolah/madrasah sesuai dengan keinginan pelanggan pendidikan. Penyebaran kualitas ini meliputi segala aspek yang berkaitan dengan pelanggan pendidikan, dan sebagaimana diketahui bahwa personil pendidikan yang utama dan paling utama untuk dapat memuaskan pelanggan pendidikan tersebut adalah guru.

Stakeholder pendidikan jarang sekali membicarakan manajemen sekolah/madrasah, mereka selalu membicarakan guru sebagai personil sekolah/madrasah yang berhadapan langsung dengan siswa. Dalam rangka untuk memuaskan pelanggan pendidikan tersebut maka personil sekolah/madrasah yang harus ditingkatkan profesionalismenya adalah guru. Keberhasilan siswa dalam belajar, selalu dikaitkan dengan keberhasilan guru melakukan tugas pembelajaran.

Persoalannya adalah bagaimana meningkatkan profesionalisme guru seiring sejalan dengan peningkatan profesionalisme pesonil sekolah lainnya. Selama ini kebijakan terhadap personil sekolah/madrasah memang dilakukan secara simultan, hanya saja khusus guru, peningkatan profesionalismenya cenderung dilakukan melalui berbagai penataran tetapi tidak diimbangi dengan kesejahteraannya. Tentu saja penataran yang dilakukan tersebut hanya berpengaruh kecil karena tidak secara bersama-sama meningkatkan kesejahteraannya. Kalaupun ada remunerasi terhadap kesejahteraan guru, dilakukan hanya sebagai penutup kebutuhan yang semakin meningkat seiring dengan kebijakan sektor lain dari pemerintah. Umpamanya, ketika pemerintah akan menaikkan harga-harga bahan kebutuhan pokok secara nasional untuk meningkatkan devisa atau kepentingan lainnya, pada saat itu pemerintah melakukan perbaikan kesejahteraan guru dan pegawai pemerintah.

Dengan situasi tersebut, sebenarnya telah terjadi pendangkalan dan pelecehan terhadap profesi guru. Kenaikan kesejahteraan yang diberikan padanya hanya sekedar kamufase (menutupi) terhadap naiknya harga-harga barang dalam kategori kebutuhan pokok. Situasi ini menunjukkan ketidakadilan pemerintah dalam meningkatkan profesi keguruan, seharusnya profesi keguruan dihargai seperti profesi lainnya yang mendapatkan kesejahteraan yang akan menjamin kelancaran tugas-tugas keguruannya.

Walaupun sebenarnya, bisa dipahami bahwa sumber dana pemerintah sangat terbatas. Tetapi kebijakan politik di sektor pendidikan yang menetapkan anggaran pendidikan mencapai 20 % dari anggaran pembangunan, merupakan sesuatu yang luar biasa bagi peningkatan mutu kependidikan. Tinggal lagi, bagaimana agar kebijakan politik pendidikan tersebut, dapat direalisir sehingga mempengaruhi signifikansi mutu pendidikan secara komprehensif.



Kepuasan kerja bagi guru menjadi faktor determinan dalam melaksanakan tugas-tugas keguruannya. Tugas-tugas keguruan tersebut meliputi segala hal yang dapat menjadikan proses pembelajaran berlangsung secara baik dan benar. *“Teacher satisfaction is associated with work that provides a mental challenge, is varied, allows autonomy, is not physically fatiguing, allows the person to experience success, provides a fair wage, and enables personal needs to be satisfied while achieving work goals”* (Turney, 1992: 27). Kepuasan kerja yang harus diciptakan bukan berarti hanya untuk guru di persekolahan/madrasah tersebut, tetapi harus melibatkan semua personil lainnya di persekolahan/madrasah, seperti pustakawan, laboran dan tenaga administrasi. Menciptakan kepuasan kerja dianggap penting karena akan memudahkan konsentrasi guru melakukan fungsi keguruannya.

Berbagai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan profesionalitas guru dilakukan untuk meningkatkan mutu persekolahan, sebab guru yang memiliki profesionalitas akan mampu menjabarkan semua peran kependidikan yang dilakukannya. Namun demikian harus disadari bahwa menciptakan guru profesional itu bukan berarti hanya urusan pemerintah saja, urusan peningkatan profesional guru juga menjadi tanggung jawab guru, karena jabatan atau profesi guru memang membutuhkan kesadaran dan pengorbanan guru, terutama meluangkan waktunya setiap saat mempersiapkan diri dengan ilmu-ilmu baru melalui berbagai aktivitas profesional.

Berdasarkan studi yang dilaksanakan oleh Balitbang Dikbud (1992), guru yang berkualitas ialah mereka yang memiliki kemampuan profesional dengan berbagai kapasitasnya di bidang pendidikan. Dalam studi tersebut ditemukan bahwa guru yang bermutu diukur dari lima faktor utama, yaitu:

1. Kemampuan profesional guru (*professional capacity*) terdiri dari kemampuan intelegensi, sikap, dan prestasinya dalam bekerja,
2. Upaya profesional guru (*professional efforts*) adalah upaya seorang guru untuk mentransformasikan kemampuan profesional yang dimilikinya ke dalam proses belajar mengajar.
3. Waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional (*teachers time*) menunjukkan intensitas waktu yang dipergunakan dari seorang guru untuk tugas-tugas profesionalnya.
4. Kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaannya (*link and match*);

guru yang bermutu ialah mereka yang dapat membelajarkan murid-muridnya secara tuntas dan benar.

5. Penghasilan dan kesejahteraan yang dapat memelihara dan memacu peningkatan profesionalisasi guru. Seorang profesional harus mampu mencurahkan sebahagian besar perhatiannya terhadap upaya-upaya profesional, seperti peningkatan keahlian, memperkaya pengetahuan, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan mengajar.

Manajemen persekolahan/madrasah kerap belum utuh menjamin peningkatan profesionalisasi guru. Kultur pembelajaran dalam meningkatkan mutu manajemen pelayanan terhadap *stakeholders* pendidikan terabaikan dan terkesan kurang diperhatikan secara utuh. Kultur pembelajaran diperlukan dalam manajemen persekolahan/madrasah. Kultur diperlukan agar organisasi persekolahan/madrasah mampu melakukan pemecahan masalah secara sistemik.

Kultur pembelajaran sebenarnya merupakan bentuk lain dari reformasi pendidikan yang harus dilaksanakan secara menyeluruh, struktural, substansial dan kultural. Dengan melibatkan nilai-nilai filosofis maupun maupun lainnya seperti manajemen yang bersifat rasional. Reformasi pendidikan dilakukan bukan hanya untuk kepentingan sesaat tapi merupakan kepentingan yang berkesinambungan. Oleh karena itu lembaga pendidikan persekolahan/madrasah harus secara cerdas menangkap dinamika zaman yang terus berubah. Seluruh aktivitas pendidikan persekolahan/madrasah harus mengacu kepada kepuasan *stakeholders* pendidikan, dengan menggunakan berbagai sarana dan fasilitas yang tersedia dan yang akan disediakan.

Mungkin akan ada yang bertanya, melalui apa semua itu dilaksanakan? Jawabannya sudah pasti adalah melalui guru profesional, yaitu guru yang memiliki kompetensi melakukan tugas keguruannya dan dapat menyelesaikan atau memecahkan masalah-masalah yang berkaitan dengan tugas tersebut. Guru profesional mampu menelaah suatu masalah secara baik dan benar, dan dapat menemukan solusi jika masalah itu berkenaan langsung dengan kompetensi yang menjadi kinerjanya, dan kinerjanya tersebut dapat diukur melalui suatu sistem penilaian dan evaluasi yang sistematis pula.

C. Pengembangan Profesionalitas Guru

Profesi sebagai terminologi banyak memiliki arti atau makna, hanya saja jika disederhanakan profesi itu dapat dimaknai sebagai pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejujuran dan sebagainya). Profesionalisasi ialah proses memuat suatu badan organisasi agar menjadi profesional. Sedangkan profesional adalah:

- (1) bersangkutan dengan profesi
- (2) memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya, dan
- (3) mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya.

Mengacu kepada pemaknaan terminologi profesi tersebut, dapat dikatakan bahwa orang yang memiliki keahlian tertentu melalui jalur pendidikan dan latihan, sehingga terampil dan jujur serta bisa membatasi pemahaman tentang kepatutan dan kepantasan yang melingkupi pekerjaan tertentu, dapat dikatakan sebagai seorang yang telah memiliki profesi tertentu.

Pada sisi yang lain, terdapat beberapa kriteria sebagai ciri suatu profesi menurut berbagai literatur, antara lain sebagai berikut:

1. Ada standar untuk kerja yang baku dan bagus
2. Ada lembaga pendidikan khusus yang menghasilkan pelakunya dengan program dan jenjang pendidikan yang baku serta memiliki standar akademik yang memadai dan yang bertanggung jawab tentang pengembangan ilmu pengetahuan yang melandasi profesi itu
3. Ada organisasi mawadahi para pelakunya untuk mempertahankan dan memperjuangkan eskistensi dan kesejahteraannya
4. Ada etika dan kode etik yang mengatur perilaku para pelakunya dalam memperlakukan kliennya
5. Ada sistem imbalan terhadap jasa layanannya yang adil dan baku, dan
6. Ada pengakuan masyarakat (profesional, penguasa, dan awam) terhadap pekerjaan itu sebagai suatu profesi.

Disamping keenam kriteria dengan ciri-ciri tersebut di atas, pendapat yang lain memperkaya ciri keprofesian yang lazim, yaitu:

1. Profesi itu diakui oleh masyarakat dan pemerintah dengan adanya bidang layanan tertentu yang hanya dapat dilakukan oleh kelompok pekerja yang dikategorikan sebagai suatu profesi
2. Pemilikan sekumpulan ilmu yang menjadi landasan sejumlah teknik serta prosedur kerja unik itu
3. Diperlukan persiapan yang sengaja dan sistematis sebelum orang melaksanakan pekerjaan profesional. Dengan perkataan lain, masyarakat profesional mmpersyaratkan pendidikan pra jabatan yang sistematis yang berlangsung relatif lama
4. Adanya mekanisme untuk melakukan penyaringan secara efektif, sehingga hanya mereka yang di anggap kompeten yang dibolehkan bekerja memberikan layanan ahli yang di maksud
5. Diperlukan organisasi profesi di samping untuk melindungi kepentingan anggotanya dari saingan yang datang dari luar kelompok, juga berfungsi untuk meyakinkan supaya anggotanya menyelenggarakan layanan ahli terbaik yang bisa diberikan demi kemaslahatan para pemakai layanan.

Berbagai pandangan yang dikemukakan para ahli tentang keprofesian melalui ringkasan pengertian di atas, dapat dilihat secara sekilas, bahwa keprofesian merupakan sesuatu yang mutlak dimiliki oleh seseorang atau sekumpulan orang yang melakukan bidang kerja tertentu untuk kemaslahatan masyarakat. Sebab, melalui keprofesian tertentu, seseorang lazimnya telah memiliki kompetensi dasar yang memungkinkan melaksanakan suatu pekerjaan dengan segala keunikan yang melekat dalam pekerjaan itu.

Salah satu profesi yang saat ini digugat oleh masyarakat, terutama masyarakat sebagai pemangku kepentingannya (*stakeholders*), adalah profesi sebagai **guru**. Profesi ini digugat bukan dalam pengertian untuk kasus perdata apalagi pidana, tetapi yang di gugat pemangku kepentingan adalah kemampuan profesionalnya dalam melaksanakan tugas sebagai **pendidik, pengajar, pembimbing, dan pelatih**. Tugas dan fungsi guru pada dasarnya adalah sebagai *pendidik, pengajar, pembimbing, dan pelatih*, bagi peserta didik agar tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi yang dimilikinya secara profesional.

Gugatan pemangku kepentingan inilah yang menjadi dasar pentingnya melakukan reformasi terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi guru sebagai *pendidik, pengajar, pembimbing, dan pelatih*. Untuk itu, perlu dilakukan upaya-upaya yang bersifat sistemik, terencana dan terkontrol dalam meningkatkan keprofesionalan para guru, sehingga proses dan pencapaiannya dapat dilakukan terukur, baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

Keprofesionalan guru (guru yang memiliki kompetensi) saat ini dapat di ukur dengan beberapa kompetensi dan berbagai indikator yang melengkapinya, tanpa adanya kompetensi dan indikator itu maka sulit untuk menentukan keprofesionalan guru. Kompetensi-kompetensi yang meliputi keprofesionalan guru (berdasarkan Undang-Undang No 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen), dapat dilihat dari empat kompetensi, yaitu:

1. Kompetensi Pedagogik
2. Kompetensi kepribadian
3. Kompetensi profesional, dan
4. Kompetensi sosial

Keempat kompetensi ini memiliki indikator-indikator tertentu yang memberikan jaminan bahwa keempatnya dapat dilaksanakan dan terukur secara kuantitatif dan kualitatif, baik melalui pendidikan pra jabatan, *in serving training*, pendidikan dan latihan tertentu, dan lain sebagainya. Keempat kompetensi di atas, memiliki indikator-indikator, yaitu:

1. *Kompetensi pedagogik*: Kemampuan dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik, indikatornya:
 - a. Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan
 - b. Pemahaman terhadap peserta didik
 - c. Pengembangan kurikulum/silabus
 - d. Pemahaman terhadap peserta didik
 - e. Perancangan pembelajaran
 - f. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
 - g. Pemanfaatan teknologi pembelajaran
 - h. Evaluasi proses dan hasil belajar, dan

- i. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
2. *Kompetensi kepribadian*; pemilikan sifat-sifat kepribadian, indikatornya:
 - a. Berakhlak mulia
 - b. Arif dan bijaksana
 - c. Mantap
 - d. Berwibawa
 - e. Stabil
 - f. Dewasa
 - g. Jujur
 - h. Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat
 - i. Secara objektif mengevaluasi kinerja sendiri, dan
 - j. Mau dan siap mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.
3. *Kompetensi profesional*; kemampuan dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu, teknologi, dan/atau seni yang diampunya, indikatornya:
 - a. Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampunya
 - b. Konsep-konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.
4. *Kompetensi sosial*; indikatornya:
 - a. Berkomunikasi lisan, tulisan, dan/atau isyarat
 - b. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional
 - c. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orangtua/wali peserta didik, bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta system nilai yang berlaku, dan
 - d. Menerapkan prinsip-prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.

Keempat kompetensi profesional yang seharusnya melekat dalam diri para guru itu, bukanlah sesuatu yang mudah untuk diterapkan jika tidak ada kemauan dari berbagai pihak, terutama guru itu sendiri. Namun, hal itu akan menjadi mudah diterapkan, jika kemauan dari berbagai pihak, terutama guru itu sendiri memiliki **komitmen** untuk mencapai keprofesionalan, sebagai bagian dari tanggung jawab kepada diri sendiri, kepada peserta didik, kepada pemangku kepentingan, dan yang tak kalah pentingnya, adalah tanggung jawab kepada Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan amanah kepada setiap guru untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsi sebagai *pendidik, pengajar, pembimbing, dan pelatih*.

Guru sebagai tenaga kependidikan yang berhadapan langsung dengan anak didik, berkewajiban melakukan tugas pembelajaran agar terjadi transfer pengetahuan dan transformasi nilai-nilai dalam kehidupan peserta didik. Pada saat yang bersamaan guru melakukan tindakan pendidikan, bimbingan dan pelatihan. Seluruh aktivitas pengajaran, pendidikan, bimbingan dan pelatihan itu secara langsung melibatkan potensi yang dimiliki guru sehingga kurikulum yang harus disampaikan dapat direalisasikan dengan maksimal dan optimal.

Betapapun berat pergumulan untuk memperjuangkan tingkat kesejahteraan, yang membedakan guru sejati dari yang tidak adalah bagaimana mereka masing-masing memaknai profesi keguruannya. Yang satu menjalaninya sebagai panggilan hidup, yang lainnya hanya untuk mencari nafkah. “Guru bukan tukang” (*Kompas*, Senin, 18 Februari 2008, hal. 12, kolom 1-2).

Agar keprofesionalan guru itu tidak sebagai “tukang”, khususnya dikalangan Guru Pendidikan Agama Islam (GPAI) pada Sekolah Umum dan Madrasah (Depag RI, Ditjen Kelembagaan Agama Islam, Standar Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam pada Sekolah Umum dan Madrasah, 2004), perlu dikemukakan kompetensi yang harus dimilikinya, yaitu:

a. KOMPETENSI GURU MADRASAH

1. *Kompetensi Utama*

(a) Kemampuan Akademik

Pengetahuan yang dimiliki oleh guru Madrasah harus mendalam terutama meliputi hal-hal berikut:

- (1) Memahami dengan baik dasar-dasar sosiologi dan psikologi pendidikan Islam dan umum
 - (2) Memahami karakter dan perkembangan psikologis, sosiologis dan akademik setiap pelajar
 - (3) Memahami cara mengembangkan kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual anak didik
 - (4) Memahami kurikulum yang berlaku secara utuh, terutama menyangkut mata pelajaran yang menjadi bidang tugasnya
 - (5) Memahami relevansi bidang studi yang diajarkan dengan ajaran-ajaran keislaman, atau sebaliknya
 - (6) Memahami metode pembelajaran yang paling tepat dan mutakhir
 - (7) Memahami perencanaan, proses, dan evaluasi belajar yang tepat
 - (8) Memahami cara memanfaatkan jam belajar yang terbatas secara efektif
 - (9) Memahami cara menggunakan alat bantu (teknologi) dan sumber belajar secara tepat
 - (10) Memahami tujuan pendidikan dan pengajaran di Madrasah (sesuai dengan tingkatannya)
 - (11) Memahami tujuan pendidikan nasional
- (b) Kemampuan Menciptakan Suasana Belajar yang Kondusif
Kemampuan ini meliputi hal-hal berikut:
- (1) Menciptakan lingkungan Madrasah yang saling menghormati dan memahami
 - (2) Menanamkan agar siswa memberi penghargaan yang tinggi terhadap ilmu dan belajar
 - (3) Menanamkan kepada siswa agar merasa bangga dan percaya diri menjadi siswa di Madrasah
 - (4) Membiasakan perilaku dan sikap yang sopan kepada yang lain

- (5) Menumbuhkan sikap positif seperti tekun (*sabar*), menghargai dan menerima diri dan tegar terhadap kenyataan yang dialami (*tawakkal*) dan berpikir positif (*husnuzzon*)
- (6) Membiasakan anak didik menjaga kebersihan dan merawat kepentingan umum
- (7) Mengembangkan perilaku tepat waktu dan memenuhi janji
- (8) Membangun hubungan emosional yang erat antara siswa dan Madrasah
- (9) Berkomunikasi dengan bahasa Indonesia yang baik, jelas, dan tepat
- (10) Menggunakan berbagai pendekatan dalam pengajaran
- (11) Melibatkan siswa secara maksimal dalam proses pembelajaran
- (12) Memberi perhatian kepada setiap siswa dengan baik, serta mengevaluasi proses dan perkembangan belajar mereka
- (13) Menunjukkan sikap mudah dihubungi, tidak kaku (fleksibel), dan bertanggungjawab.

2. Kompetensi Pendukung

(a) Kemampuan Membangun Hubungan/Komunikasi

Kemampuan ini meliputi:

- (1) Mengutamakan kerja kolaboratif dan kolektif sesama guru dan warga Madrasah lainnya
- (2) Membangun lingkungan kerja yang bersahabat (*healty relationship*)
- (3) Membantu jalannya program dan kebijakan Madrasah serta berpartisipasi di dalamnya
- (4) Menjaga komunikasi dengan orang tua siswa dan masyarakat
- (5) Berpartisipasi dalam kegiatan masyarakat sekitar Madrasah

- (6) Menjaga kepercayaan warga Madrasah
- (7) Mengikuti peraturan dan prosedur yang berlaku dalam Madrasah
- (8) Menerima dan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan
- (9) Menjamin bahwa setiap siswa mendapat perlakuan dan kesempatan yang sama untuk belajar
- (10) Menempatkan kesuksesan setiap siswa sebagai tujuan dari setiap langkah yang di ambil.

(b) Kemampuan Kepemimpinan (*Leadership*)

Aspek kepemimpinan yang perlu dimiliki oleh guru meliputi:

- (1) Memiliki dedikasi yang tinggi untuk meningkatkan prestasi siswa
- (2) Mendorong anak didik untuk tidak tergantung pada orang lain dalam belajar
- (3) Menunjukkan kemampuan beradaptasi dan fleksibel
- (4) Fokus pada pengajaran dan pembelajaran
- (5) Menunjukkan sikap adil, tidak memihak atau mengistimewakan seorang anak lebih dari anak yang lain
- (6) Memberi dukungan dan bantuan kepada sesama guru atau tenaga kependidikan lain yang menghadapi masalah
- (7) Menunjukkan perilaku yang sopan dan bertanggungjawab
- (8) Mengakui, menghargai dan member dukungan terhadap perbedaan pandangan
- (9) Berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan keahlian dan mendorong guru-guru lain untuk juga berpartisipasi
- (10) Mengelola sumber-sumber yang ada secara efektif dan benar
- (11) Mendorong dan sebisa mungkin memfasilitasi guru lain untuk mengembangkan diri.

(c) Kemampuan dalam Mengembangkan Diri

Guru yang baik adalah guru yang mampu mengembangkan

kemampuan profesionalnya secara terus menerus (*ongoing self-development*). Kemampuan mengembangkan diri meliputi:

- (1) Mengambil inisiatif dalam mengembangkan kemampuan diri tanpa perlu menunggu instruksi atasan
- (2) Menyediakan waktu untuk membaca dan mempelajari metode mengajar terkini
- (3) Melakukan refleksi dan riset sederhana terhadap pengajaran mereka sendiri secara berkala
- (4) Mengikuti pelatihan-pelatihan atau pertemuan-pertemuan nonformal tentang pendidikan
- (5) Melakukan dialog-dialog informal untuk berbagi pengalaman dengan sesama guru
- (6) Memberi bantuan baik secara langsung maupun tertulis kepada guru-guru lain
- (7) Mendorong sesama guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk melakukan kerja kolektif dalam memberi masukan bagi perbaikan praktek pengajaran

b. KOMPETENSI GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM PADA SEKOLAH UMUM

1. *Kompetensi Utama*

(a) Kemampuan Akademik

Pengetahuan yang dimiliki oleh seorang guru agama Islam pada sekolah umum harus mendalam terutama meliputi hal-hal berikut:

- (1) Memahami dengan baik tujuan agama Islam (*maqashid al-syari'ah*)
- (2) Memahami dengan baik dasar-dasar sosiologi dan psikologi pendidikan Islam dan umum
- (3) Memahami karakter dan perkembangan psikologis, sosiologis dan akademik setiap pelajar
- (4) Memahami cara mengembangkan kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual anak didik

- (5) Memahami kurikulum yang berlaku secara utuh, terutama menyangkut mata pelajaran yang menjadi bidang tugasnya
- (6) Memahami relevansi bidang studi yang diajarkan dengan ajaran-ajaran keislaman, atau sebaliknya
- (7) Memahami metode pembelajaran yang paling tepat dan mutakhir
- (8) Memahami perencanaan, proses, dan evaluasi belajar yang tepat
- (9) Memahami cara memanfaatkan jam belajar yang terbatas, memilah bahan ajar yang membutuhkan pertemuan langsung atau cukup dengan penugasan, secara efektif
- (10) Memahami cara menggunakan alat bantu (teknologi) dan sumber belajar secara tepat
- (11) Memahami tujuan pendidikan dan pengajaran
- (12) Memahami tujuan pendidikan nasional
- (13) Memahami tujuan khusus pendidikan Agama pada sekolah umum untuk setiap jenjang (SD, SLTP, dan SMU).

(b) Kemampuan Profesional

Beberapa jenis kemampuan yang perlu dimiliki oleh guru PAI pada sekolah umum di atas bukan hanya dalam tataran teori tapi juga praktek. Dalam hal ini secara rinci guru-guru diharapkan mampu mempraktekkan hal-hal berikut:

- (1) Menciptakan lingkungan sekolah yang saling menghormati dan memahami juga dengan penganut agama lain
- (2) Menanamkan agar siswa memberi penghargaan yang tinggi terhadap ilmu dan belajar termasuk pelajaran agama
- (3) Membiasakan perilaku dan sikap yang sopan kepada yang lain
- (4) Menumbuhkan sikap positif seperti tekun (*sabar*), menghargai dan menerima diri dan tegar terhadap

- kenyataan yang dialami (*tawakkal*) dan berpikir positif (*husnuzzon*)
- (5) Membiasakan anak didik menjaga kebersihan dan merawat kepentingan umum
 - (6) Mengembangkan perilaku tepat waktu dan memenuhi janji
 - (7) Membangun hubungan emosional yang erat antara siswa dan sekolah
 - (8) Menciptakan suasana sekolah agar menjadi tempat yang nyaman bagi siswa
 - (9) Berkomunikasi dengan bahasa Indonesia yang baik, jelas, dan tepat
 - (10) Menggunakan berbagai pendekatan dalam pengajaran
 - (11) Melibatkan siswa secara maksimal dalam proses pembelajaran
 - (12) Memberi perhatian kepada setiap siswa dengan baik, serta mengevaluasi proses dan perkembangan belajar mereka
 - (13) Menunjukkan sikap mudah dihubungi, tidak kaku (fleksibel), dan bertanggungjawab.

2. Kompetensi Pendukung

- (a) Kemampuan Membangun Hubungan/Komunikasi
- Pengetahuan teori dan praktek tersebut ditunjukkan dalam suatu cara yang baik, yang meliputi:
- (1) Mengutamakan kerja dan kolektif sesama guru dan warga sekolah lainnya dalam menanamkan nilai-nilai keagamaan
 - (2) Membangun lingkungan kerja yang bersahabat (*healty relationship*)
 - (3) Membantu jalannya program dan kebijakanskolah serta berpartisipasi di dalamnya
 - (4) Menjaga komunikasi dengan orang tua siswa dan masyarakat

- (5) Berpartisipasi dalam kegiatan masyarakat sekitar sekolah
 - (6) Menjaga kerahasiaan dan kepercayaan
 - (7) Mengikuti peraturan dan prosedur yang berlaku dalam sekolah
 - (8) Menerima tanggung jawab yang diberikan
 - (9) Menjamin bahwa setiap siswa mendapat perlakuan dan kesempatan yang sama untuk belajar
 - (10) Jangan pernah mengorbankan siswa dalam mengambil suatu kebijakan.
- (b) Kemampuan dalam Kepemimpinan (*Leadership*)
- Aspek kemampuan dalam kepemimpinan yang perlu dimiliki oleh guru PAI di sekolah umum meliputi:
- (1) Mendorong anak didik untuk tidak tergantung pada orang lain dalam belajar
 - (2) Menunjukkan kemampuan beradaptasi dan fleksibel
 - (3) Fokus pada pengajaran dan pembelajaran
 - (4) Menunjukkan sikap adil, tidak memihak atau mengistimewakan seorang anak lebih dari anak yang lain
 - (5) Memberi dukungan dan bantuan kepada sesama guru yang menghadapi masalah
 - (6) Menunjukkan perilaku yang sopan dan bertanggungjawab
 - (7) Mengakui, menghargai dan member dukungan terhadap perbedaan pandangan
 - (8) Berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan keahlian dan mendorong guru-guru lain untuk juga berpartisipasi
 - (9) Mengelola sumber-sumber yang ada secara efektif dan benar
 - (10) Mendorong dan sebisa mungkin memfasilitasi warga madrasah untuk mengembangkan diri.
- (c) Kemampuan dalam Mengembangkan Diri
- Guru PAI yang baik adalah guru yang mampu mengembangkan kemampuan profesionalnya secara terus menerus (*ongoing self-development*). Kemampuan mengembangkan diri meliputi:

- (1) Mengambil inisiatif dalam mengembangkan kemampuan diri tanpa perlu menunggu instruksi atasan
- (2) Menyediakan waktu untuk membaca dan mempelajari metode mengajar terkini
- (3) Melakukan refleksi dan riset sederhana terhadap pengajaran mereka sendiri secara berkala
- (4) Mengikuti pelatihan-pelatihan atau pertemuan-pertemuan nonformal tentang pendidikan
- (5) Melakukan dialog-dialog informal untuk berbagi pengalaman dengan sesama guru
- (6) Memberi bantuan baik secara langsung maupun tertulis kepada guru-guru lain
- (7) Mendorong sesama guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk melakukan kerja kolektif dalam memberi masukan bagi perbaikan pengajaran dan praktek keagamaan di sekolah.

Selama ini persekolahan/madrasah (pendidikan yang dilembagakan), hanya dipandang sebagai tempat untuk memberi orang tahu dari tidak tahu. Padahal lebih dari itu, persekolahan/madrasah merupakan proses terjadinya pendidikan, pengajaran, bimbingan, dan pelatihan yang berlangsung secara simultan. Keempat proses itu (pendidikan, pengajaran, bimbingan, dan pelatihan) berlangsung ketika anak berinteraksi dengan personil sekolah/madrasah (terutama guru), karena gurulah yang memiliki otoritas dalam melaksanakan pendidikan, pengajaran, bimbingan dan pelatihan di sekolah/madrasah.

D. Implikasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) terhadap Profesionalitas Tenaga Kependidikan Guru

Salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi mutu pendidikan adalah guru. Karena itu sangat penting untuk dibahas. Guru yang bermutu diukur dengan lima faktor utama yaitu kemampuan profesional, upaya kesesuaian waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional,

kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaannya, dan kesejahteraan yang memadai. Peningkatan mutu profesional guru merupakan upaya yang paling strategis dalam upaya peningkatan mutu pendidikan pada setiap jenis dan jenjang pendidikan (Djoyonegoro, 1994:47).

Mutu guru adalah mutu pendidikan, oleh karena itu peningkatan mutu guru secara terencana akan meningkatkan profesionalitas guru dan akan berimplikasi luas terhadap produk pendidikan. Tidak bisa diingkari bahwa guru merupakan instrumen yang tidak dapat ditukar dalam melakukan proses pembelajaran di persekolahan/madrasah, sebab guru bukan hanya menyampaikan materi bahan ajar, tetapi ia juga mewariskan nilai-nilai yang dianut oleh suatu komunitas atau masyarakat. Meningkatkan profesionalitas guru agar menjadi guru yang mampu melaksanakan tugasnya merupakan upaya untuk meningkatkan pendidikan dan sebagai bagian dari upaya menjamin keinginan dan kebutuhan *stakeholders* pendidikan.

Jadi, yang penting adalah sikap profesionalisme itu. Dengan sikap profesional, guru akan selalu tepat waktu dalam mengajar, berusaha membuat pelajarannya semenarik mungkin bagi siswa, berusaha membantu siswa untuk menguasai pelajaran, dan sebagainya. Dengan sendirinya guru seperti ini dicari siswa dan orangtua siswa (Sarwono, 2000:210-211). Guru yang mampu memenuhi keinginan *stakeholders* pendidikan akan dicari dan dikenang oleh siapa saja yang pernah mengalaminya dalam pembelajaran. Guru-guru seperti inilah sebenarnya yang harus memenuhi setiap persekolahan/madrasah sehingga setiap sekolah/madrasah mampu memberikan pelayanan pendidikan dengan baik.

Dalam konteks manajemen berbasis sekolah (MBS) sebagai bagian dari pelaksanaan otonomi di sektor pendidikan, profesionalisme guru menjadi bagian terpenting untuk ditingkatkan. "Dimasa yang akan datang sistem persekolahan/madrasah akan lebih otonom, oleh karena itu program pengembangan akan lebih desentralisasi dengan tujuan agar individu lebih efektif dalam menunaikan tugas dan memberikan sumbangan yang lebih besar dalam mencapai tujuan unit kerja" (Casterter, 1981). *Forecasting* (ramalan/prediksi) Casterter terhadap otonomi pendidikan tersebut berdimensi futurologis, jauh hari sebelum saat ini, ia telah memperkirakan bahwa penyelenggaraan pendidikan akan bermutu dan berhasil jika dilaksanakan secara otonom. Otonomisasi pendidikan

yang diselenggarakan oleh berbagai negara merupakan bukti bahwa ramalan/prediksi Castetter tersebut ada benarnya dan terbukti secara signifikan, dan hal tersebut sedang berlangsung sampai saat ini di Indonesia.

Inti dari otonomi tersebut menurutnya adalah agar individu atau personil yang terlibat di persekolahan lebih efektif melakukan tugas-tugasnya dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi pendidikan. Setiap orang akan jelas peran yang dimainkannya, apakah ia mampu memberikan kontribusi atau tidak. “Dalam komunitas tidak ada tempat untuk bersembunyi pula. Setiap orang mengetahui siapa yang memberi kontribusi, siapa yang tidak” (Naisbit & Aburdene, 1990:282).

Manajemen berbasis sekolah atau MBS menuntut setiap personil persekolahan/madrasah memberikan kontribusinya secara terbuka. Khusus tenaga kependidikan guru, manajemen berbasis sekolah secara simultan akan menuntut peningkatan profesioalisme guru, tuntutan tersebut sebagai akuntabilitas persekolahan/madrasah dalam memberikan layanan kepada *stakeholders* pendidikan.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa MBS akan mampu mengatasi berbagai permasalahan-permasalahan yang terjadi di sekolah/madrasah, baik permasalahan yang terjadi dalam internal sekolah/madrasah maupun permasalahan eksternalnya. Untuk itu, pemberdayaan sekolah/madrasah melalui manajemen strategik akan mampu meningkatkan kinerja organisasi sekolah/madrasah.

Karena model strategi intervensi pemberdayaan sistem perencanaan dan MBS itu telah dicoba diimplikasikan dengan berorientasi pada pendekatan partisipatoris dan dikembangkan terpadu dengan prinsip TQM pada berbagai jenjang dan jenis kelembagaan pendidikan. Hasilnya pada dasarnya cenderung mendukung asumsi bahwa sekolah yang kinerja manajemennya baik, akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja belajar siswa, menggairahkan dan mendorong studi lanjut dan sejenisnya (Makmun, 1999:21).

Manajemen berbasis sekolah merupakan sistem yang dapat mendekatkan organisasi persekolahan/madrasah dengan lingkungannya. Dalam teori sistem manajemen dikemukakan bahwa untuk keberhasilan sebuah proses manajemen organisasi harus menggunakan pendekatan sistem, yang terdiri dari sistem pilosofi, manajemen dan analisis. *The system approach*

is a way of thinking toward a more precise understanding of the relevant concepts and their applications (Jhonsons, et al, 1973:xi). Dengan menggunakan *system approach* tersebut tugas organisasi berdasarkan sub-sistem pilosofi, manajemen dan analisis jelas dan terarah. Untuk jelasnya bagaimana tugas setiap sub-sistem (Richard A. Johnson, Fremont A. Kast & James E. Rosen, 1973:115) tersebut dapat dilihat pada bagan berikut ini :

	System Philosophy	System Management	System Analysis
Viewpoint	Conceptual	Pragmatic	Optimizing
Method	Cogitative	Synthesis	Modelling
Organization Subsystem	Strategic	Coordinative	Operating
Task	Integration of the organization with environment	Integration of operations through design and emphasis of interrelationships	Achievement of goals and efficient utilization of resources

MBS sekolah jika dilihat dalam pendekatan sistem memiliki tugas yang relevan dengan pendekatan sistem. Manajemen berbasis sekolah adalah untuk merealisir kebutuhan lingkungan pendidikan (*stakeholders*), dimana seluruh pihak yang berkepentingan dengan pendidikan harus diakomodir oleh persekolahan/madrasah. Pendekatan sistem yang tergambar di atas menunjukkan bahwa tugas sub-sistem pilosofis adalah mengintegrasikan organisasi dengan lingkungannya, sub-sistem manajemen mengintegrasikan operasi organisasi melalui sebuah rancangan dan menekankan pada antar hubungan (menciptakan sinergi), sedangkan sub-sistem analisis berupaya mencapai tujuan dan penggunaan sumberdaya yang ada secara efisien.

MBS adalah sebuah aplikasi dari pendekatan sistem, yang dimaksud dengan pendekatan sistem adalah “*The system approach is a way of thinking about the job of managing. It provides a framework for visualizing internal and external environmental factor as an integrated whole*” (Jhonsons, et al, 1973:3). Oleh karena itu setiap sekolah/madrasah jika menerapkan manajemen berbasis sekolah harus memperhatikan kepentingan lingkungan, lingkungan yang dimaksud disini adalah kepentingan dari orang-orang

yang memanfaatkan persekolahan/madrasah tersebut untuk persiapan masa depan atau untuk kepentingan lain-lainnya, dan mereka yang menggunakan jasa pendidikan inilah yang disebut dengan *stakeholders* pendidikan.

Stakeholders pendidikan menuntut guru menjadi profesional, bukan tanpa alasan sama sekali, tuntutan tersebut bersifat timbal balik karena masing-masing memperoleh keuntungan dari proses yang berlangsung. *Stakeholders* menggunakan jasa persekolahan/madrasah untuk maksud dan tujuannya, sedangkan persekolahan/madrasah dapat menghidupi dirinya baik secara individual dari setiap personil sekolah/madrasah maupun upaya persekolahan/madrasah menghidupi dirinya sehingga tetap eksis sebagai sebuah organisasi.

Hubungan yang bersifat *mutual benefit* inilah yang telah meningkatkan fungsi persekolahan/madrasah tidak lagi sebagai organisasi non-profit, sekolah/madrasah telah menjadi bagian dari usaha profit yang dituntut untuk memperhitungkan segala keuntungan dan rugi dalam menyelenggarakan persekolahan/madrasah. Namun demikian bukan berarti persekolahan/madrasah mutlak berorientasi profit, sifat profit tersebut dilihat dari dimensi ekonomi karena adanya transaksi uang dalam penyelenggaraan pendidikan di persekolahan/madrasah. Pendidikan tetap merupakan organisasi yang mengutamakan nilai-nilai sosial tetapi tidak mengabaikan nilai-nilai ekonomi agar tetap dapat dijalankan, karena bagaimanapun pembiayaan dalam pendidikan merupakan bagian dari sistem perencanaan persekolahan/madrasah, dan hal itu pada dasarnya dapat dimengerti oleh *stakeholders* pendidikan.

Penerapan MBS telah ditetapkan sebagai pilihan, ia telah menjadi keputusan politik, yaitu politik pendidikan sehingga mutu penyelenggaraan persekolahan semakin terjamin dan dapat memenuhi tuntutan *stakeholders* pendidikan. *Stakeholders* pendidikan merupakan representasi dari pengguna jasa kependidikan di persekolahan/madrasah. Seberapa jauh implementasi manajemen berbasis sekolah mampu meningkatkan profesionalisasi guru, tentu waktu yang akan membuktikannya.

Satu hal yang harus disadari bahwa meningkatkan mutu profesionalitas guru semakin mendesak, sejalan dengan semakin pesatnya perubahan yang terjadi, dimana perubahan tersebut menuntut adanya mutu manusia

untuk lebih siap menghadapi tantangan globalisasi yang telah menjadi fenomena kehidupan. Hanya saja memang perlu disadari bahwa persoalan mutu bersifat kompleks bagi guru, sebab berbagai faktor mempengaruhi upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan mutu profesionalitas.

Tanpa mengabaikan peranan dari faktor-faktor penting lainnya, kualitas guru telah ditemukan oleh berbagai studi sebagai faktor yang paling konsisten sangat kuat dalam menentukan mutu pendidikan. Guru yang berkualitas adalah mereka yang mampu membelajarkan murid secara efektif sesuai dengan kendala-kendala sumberdaya dan lingkungannya. Di pihak lain, upaya menghasilkan guru yang berkualitas juga merupakan tugas yang tidak mudah. Kualitas guru yang dimaksud ialah tenaga pengajar yang mampu melahirkan lulusan yang bermutu sesuai dengan kebutuhan penyelenggaraan berbagai jalur, jenis dan jenjang pendidikan. Kebutuhan akan tenaga guru itu sendiri harus dikelompokkan lagi di dalam tiga kesulitan, yaitu kebutuhan akan mutu profesi, jumlah, dan sebarannya baik menurut geografis maupun menurut bidang keahliannya (Djoyonegoro,1994:47).

Tiga kesulitan dalam upaya meningkatkan profesionalitas guru, yaitu kebutuhan akan mutu profesi, jumlah, dan sebarannya baik menurut geografis maupun menurut bidang keahliannya, merupakan kesulitan yang telah lama menjadi penderitaan bagi dunia pendidikan di Indonesia. Ketiga kesulitan tersebut menjelma menjadi sesuatu yang menghantui dunia pendidikan, tanpa dapat menyelesaikan ketiga kesulitan tersebut, berarti kebijakan terhadap guru sebagai tenaga kependidikan belum dianggap selesai dan substansi permasalahan tidak akan pernah selesai.

E. Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peningkatan Profesionalisasi Guru

Education in Indonesia: From Crisis to Recovery, adalah tajuk laporan Bank Dunia tanggal 23 September 1998 tentang pendidikan di Indonesia. Dalam laporannya tersebut Bank Dunia mengemukakan bahwa kelemahan sistem penyelenggaraan pendidikan nasional Indonesia berada pada dua tataran, yang **pertama**, komponen birokrasi pengelolaan pendidikan,

dan **kedua**, komponen pengelolaan sekolah. Kedua komponen ini dianggap lemah sehingga mempengaruhi kinerja sekolah dalam upaya mencapai tujuan pendidikan. Kelemahan yang bersifat manajerial tersebut, mengindikasikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak efektif dalam pelaksanaannya.

Isi pokok dari laporan Bank Dunia (Jalal dan Supriadi, 2001:158) tentang pengelolaan sekolah adalah lemahnya peranan kepala sekolah dalam mengelola lembaganya. Lebih konkritnya Bank Dunia mencatat beberapa sebab yang membuat manajemen sekolah tidak efektif, antara lain adalah: **(a)** pada umumnya kepala sekolah (khususnya sekolah negeri) memiliki otonomi yang sangat terbatas dalam mengelola sekolahnya atau dalam memutuskan pengalokasian sumber daya, **(b)** pada sisi kepala sekolah sendiri, mereka kurang memiliki keterampilan untuk mengelola sekolah dengan baik, **(c)** kecilnya peran serta masyarakat dalam pengelolaan sekolah, padahal perolehan dukungan dari masyarakat merupakan bagian dari peran kepemimpinan kepala sekolah. Keterampilan ini sangat penting tatkala fungsi-fungsi pendidikan didesentralisasikan.

Jabatan kepala sekolah/madrasah pada dasarnya adalah tugas tambahan, dikatakan demikian karena kepala sekolah/madrasah adalah guru yang diangkat oleh satuan atasan karena memiliki kredibilitas yang tinggi dibanding dengan guru-guru lain di lingkungan persekolahan/madrasah. Kredibilitas utama yang dimilikinya adalah kredibilitas kepemimpinan dan keilmuan yang di atas rata-rata guru lainnya. Kredibilitas tersebut diberikan kepada seorang guru oleh guru-guru lainnya karena memang terbukti memiliki keunggulan dan telah terbukti selama mereka bersama-sama melakukan tugas kependidikan.

Dengan pengalaman dan pengetahuan yang lebih unggul dari rekan sejawatnya yang lain, maka kepala sekolah/madrasah memiliki kemampuan menerapkan fungsi-fungsi manajemen persekolahan/madrasah. Mulai dari perencanaan, pengorganisasian, kegiatan, pengawasan dan lain sebagainya. Pengelolaan atau manajemen persekolahan/madrasah tidak berbeda dengan prinsip-prinsip manajemen pada umumnya. Yaitu dimulai dari membuat perencanaan, merealisasikan perencanaan dan melakukan evaluasi secara berkala atas apa yang telah dilaksanakan, apakah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Fungsi kepala sekolah/madrasah, tentu saja tidak berbeda dengan para manajer atau dalam istilah yang lebih aktual saat ini adalah sebagai *chief executive officer* (CEO) dilingkungan organisasi. Sebagai CEO kepala sekolah/madrasah tidak hanya berpikir bagaimana sebuah tujuan dapat tercapai secara efektif, tetapi yang terpenting adalah melakukan pembinaan terhadap sumber daya manusia yang ada sehingga seluruh sumber daya manusia tersebut, dapat melaksanakan tugas pokoknya secara proporsional sesuai dengan tuntutan kinerja organisasi persekolahan/madrasah. Karenanya, tugas kepala sekolah/madrasah adalah melakukan pembinaan terhadap sumber daya manusia yang ada di persekolahan/madrasah, terutama guru yang melaksanakan tugas dan proses pembelajaran.

Kepemimpinan kepala sekolah meliputi usaha dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, serta menggerakkan guru, staf, siswa, dan orang tua siswa, demi tercapainya tujuan sekolah. Segala cara di atas mengharuskan seorang kepala sekolah menguasai: **(a)** tujuan pendidikan di sekolah yang dipimpinnya, **(b)** pengetahuan yang cukup mengenai bidang tugasnya dan medan tugas yang berada di bawah kepemimpinannya, **(c)** keterampilan profesional yang meliputi keterampilan teknis, relasi kemanusiaan, dan keterampilan konseptual (Suparno, dkk, 2002:61).

Keharusan kepala sekolah/madrasah untuk menguasai hal-hal tersebut, dianggap relevan dengan fungsi kepemimpinan di persekolahan/madrasah. Fungsi kepemimpinan itu yaitu mengetahui misi organisasi, memahami apa yang harus dikerjakannya, memiliki kapasitas untuk merealisasikan tujuan organisasi secara menyeluruh, dan yang terpenting memiliki visi, mempersiapkan dan menyediakan diri untuk mencapai tujuan organisasi.

Principals of effective schools have a clear vision of a credible and obtainable future for their schools. This is translated into well articulated educational goals. They also buffer teachers against outside distractions which might affect classroom teaching and the students' learning, supply assistance when it is needed, and find ways to work cooperatively with staff on strategies to achieve the objectives set for the school (Turney, et al, 1992:7). Visi yang jelas dari kepala sekolah/madrasah akan membawa persekolahan/madrasah mencapai tujuan. Kepala sekolah/madrasah harus mampu menerjemahkan apa yang harus dicapai sekolah/madrasah.

Itulah sebabnya kepala sekolah/madrasah harus memberikan pembinaan kepada guru-guru agar dapat melakukan tugasnya di depan kelas sebagaimana mestinya. Kepala sekolah/madrasah yang unggul adalah yang dapat secara bersama-sama dengan sumber daya manusia persekolahan/madrasah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut instrumen penilaian kinerja kepala sekolah yang diterbitkan oleh Direktorat Pendidikan Menengah Umum, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah tahun 1998/1999, kepala sekolah adalah sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator dan motivator (komponen penilaian). Kerangka dan kisi-kisi instrumen penilaian kinerja kepala sekolah tersebut memiliki aspek dan indikator.

Kepala sekolah sebagai **pendidik** memiliki aspek sebagai berikut: **(1)** Kemampuan membimbing guru, indikator: (a) menyusun program pengajaran dan Bimbingan dan Konseling (BK), (b) melaksanakan program pengajaran dan BK, (c) mengevaluasi hasil belajar siswa dan BK, (d) melaksanakan program pengayaan dan remedial. **(2)** Kemampuan membimbing karyawan, indikator: (a) menyusun program kerja, (b) melaksanakan tugas sehari-hari. **(3)** Kemampuan membimbing siswa, indikator: (a) kegiatan ekstra kurikuler, (b) OSIS, (c) mengikuti lomba di luar sekolah. **(4)** Kemampuan mengembangkan staf, indikator: (a) melalui pendidikan/pelatihan, (b) melalui pertemuan sejawat, MGMP/MGP/dan sebagainya, (c) melalui seminar/diskusi, (d) melalui penyediaan bahan bacaan, (e) memperhatikan kenaikan pangkat, (f) mengusulkan kenaikan jabatan melalui seleksi calon KS dsb. **(5)** Kemampuan belajar/mengikuti perkembangan iptek, indikator: (a) melalui pendidikan/pelatihan, (b) melalui pertemuan profesi, (c) melalui seminar/diskusi, (d) melalui bahan bacaan. **(6)** Kemampuan memberi contoh mengajar yang baik, indikator: (a) memiliki jadwal mengajar minimal 6 jam perminggu, (b) memiliki prota, proca, SP, RP dan daftar nilai siswa.

Kepemimpinan kepala sekolah/madrasah adalah kepemimpinan yang bersifat kompleks, ia bukan hanya merealisasikan nurasinya sebagai pendidik, tetapi juga adalah memberi dorongan kepada seluruh personil sekolah/madrasah untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya. Kepala sekolah/madrasah menjadi tempat bertanya oleh guru dan staf sekolah/madrasah, dan juga murid-murid dan orang tua siswa. Dalam konteks otonomi dan manajemen berbasis sekolah, justru fungsi kepala

sekolah/madrasah semakin berat, dikatakan berat karena pelanggan atau *stakeholders* pendidikan memiliki akses yang luas dan dalam terhadap kebijakan persekolahan. Namun demikian, dengan adanya komite sekolah/madrasah saat ini, sebenarnya tugas kepala sekolah/madrasah lebih memungkinkan tercapai karena tugasnya lebih terkonsentrasi kepada pembinaan dan peningkatan mutu pembelajaran guru di kelas.

Keberhasilan guru melakukan tugas dan fungsi keguruannya merupakan tanggung jawab kepala sekolah/madrasah. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah/madrasah yang efektif akan meningkatkan kinerja pembelajaran guru di persekolahan/madrasah, dan kinerja pembelajaran guru yang meningkat akan berimplikasi secara signifikan kepada pencapaian pembelajaran yang bermutu dikalangan peserta didik. Sasaran akhir dari pembelajaran di persekolahan/madrasah, adalah dikuasainya kurikulum yang diajarkan kepada peserta didik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki anak didik secara proporsional.

Kepemimpinan kepala sekolah/madrasah pada saat ini lebih terukur secara kuantitatif dan kualitatif. Sebab setiap kepala sekolah/madrasah pada saat ini telah memiliki kualifikasi dan standar kompetensi profesional yang memungkinkan mereka dinilai secara objektif. Standar kualifikasi dan kompetensi profesional itu dapat dilihat dari yang tertera dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007, tanggal 17 April 2007, yang isi dari standar kompetensi itu adalah:

1. Kualifikasi

(1) Kualifikasi Umum:

- a. Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan dan non-kependidikan pada perguruan tinggi terakreditasi.
- b. Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun
- c. Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di Taman Kanak-kanak / Raudhatul Athfal (TK/RA) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun di TK/RA, dan
- d. Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi pegawai negeri

sipil (PNS) dan bagi non-PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.

(2) Kualifikasi Khusus

Jika ia sebagai kepala SMA/MA maka ia harus:

1. Berstatus sebagai guru SMA/MA
2. Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMA/MA, dan
3. Memiliki sertifikat kepala SMA/MA yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.

2. Kompetensi Kepala SMA/MA

DIMENSI KOMPETENSI	KOMPETENSI
1. Kepribadian	1.1 Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah
	1.2 Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin
	1.3 Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah
	1.4 Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi
	1.5 Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah
	1.6 Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan
2. Manajerial	2.1 Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan
	2.2 Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan
	2.3 Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal
	2.4 Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif
	2.5 Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik
	2.6 Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal
	2.7 Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal

	2.8 Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah
	2.9 Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik
	2.10 Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional
	2.11 Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien
	2.12 Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah
	2.13 Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah
	2.14 Mengelola system informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan
	2.15 Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah
	2.16 Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya
3 Kewirausahaan	3.1 Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah / madrasah
	3.2 Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/ madrasah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif
	3.3 Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah
	3.4 Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah
	3.5 Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik

4	Supervisi	4.1	Merencanakan program supervise akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru
		4.2	Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat
		4.3	Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru
5	Sosial	5.1	Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah
		5.2	Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan
		5.3	Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain

Merujuk kepada kompetensi profesional kepala sekolah/madrasah diatas, dapat dilihat bahwa seorang kepala sekolah/madrasah dituntut untuk dapat melakukan sesuatu yang sangat luas dan besar dalam memajukan persekolahan/madrasah yang dipimpinnya. Kepala sekolah/madrasah sepertinya tidak memiliki kesempatan untuk istirahat atau tidur, pekerjaan yang menantinya merupakan pekerjaan yang penuh tantangan dan melibatkan berbagai pihak. Dalam hal ini, kepala sekolah/madrasah diharuskan memiliki kekuatan yang prima tidak hanya dalam konteks fisik semata, tetapi juga intelektual, moral, spirit, dan juga kerjasama dengan berbagai pihak yang akan mendatangkan kemaslahatan bagi sekolah/madrasah yang dipimpinnya.

Kompetensi profesional yang menjadi bagian atau inklud dalam diri setiap kepala sekolah/madrasah, menunjukkan bahwa tugas yang dikerjakannya adalah untuk menjamin tercapainya manajemen yang terencana dan dapat dipertanggungjawabkan berdasarkan hasil evaluasi yang objektif. Dalam kondisi sekarang ini, berbagai pihak dapat melakukan evaluasi atas kinerja kepala sekolah/madrasah, dan hasil evaluasi itu akan menentukan kredibilitasnya dalam memimpin dan berimplikasi kepada kelanjutan kepemimpinannya.

F. Supervisi dan Pengawas sebagai Kontrol Mutu Profesionalitas

Pengawas pendidikan berperan sebagai kontrol kualitas mutu penyelenggaraan pendidikan, tugasnya melakukan pengawasan dan pembinaan agar seluruh proses pembelajaran berjalan menurut prosedurnya, dimana sasaran akhirnya adalah tercapainya penguasaan materi bahan ajar kepada peserta didik secara proporsional. Pekerjaan sebagai supervisi dan pengawas adalah pekerjaan yang mulia, sebab tugas dan tanggung jawabnya adalah untuk meningkatkan profesionalitas tenaga kependidikan seperti guru, kepala sekolah, tenaga administrasi maupun tenaga kependidikan lainnya.

Menurut Sahertian (2000) guru merupakan salah satu komponen sumber daya pendidikan yang memerlukan bantuan supervisi. Perlunya supervisi dalam mengembangkan potensi guru berkaitan erat dengan faktor guru itu sendiri serta factor-faktor lain diluar diri guru itu sendiri serta factor-faktor lain diluar guru seperti terjadinya perubahan ilmu, teknologi dan budaya masyarakat. Melihat keadaan yang demikian itu maka seorang guru harus dibantu secara sistematis agar potensi yang di milikinya dapat berkembang untuk melaksanakan tugas-tugas keprofesiannya.

Aktivitas yang tepat dalam supervisi adalah aktivitas yang berorientasi pada pengembangan tujuan supervisi, yaitu yang dapat memberikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang dilakukan guru di kelas. Swearingen (Sahertian, 2000) mengemukakan bahwa supervisi itu berfungsi untuk: **(1)** mengkoordinasi semua usaha sekolah, **(2)** memperlengkapi kepemimpinan kepala sekolah, **(3)** memperluas pengalaman guru-guru, **(4)** menstimulasi usaha-usaha yang kreatif, **(5)** memberi fasilitas dan penilaian yang terus menerus, **(6)** menganalisis situasi belajar mengajar, **(7)** memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada setiap anggota staf, **(8)** memberi wawasan yang lebih luas dan terintegrasi dalam perumusan tujuan-tujuan pendidikan dan meningkatkan kemampuan mengajar guru-guru.

Dengan adanya pengembangan fungsi tersebut, sedikit-tidaknya masalah pembelajaran dapat diatasi secara teknis dan praktis. Persoalan pembelajaran adalah persoalan pendidikan, karenanya supervisi yang dijalankan sesuai dengan fungsi-fungsi normatifnya akan membantu

rekonstruksi pembelajaran dalam pendidikan di lembaga pendidikan. Rekonstruksi pembelajaran sebagai bagian dari reformasi inilah yang nantinya akan membantu rekonstruksi sosial masyarakat, sebab pendidikan diyakini merupakan instrumen rekonstruksi sosial kehidupan. Pendidikan bagaimanapun dianggap sebagai instrumen efektif dalam melakukan perubahan dan perbaikan,.

Supervisi secara ekstrim dapat dikatakan mampu melakukan perubahan sistem dalam kehidupan masyarakat yang telah membangsa. Supervisi yang dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip pengawasan, perbaikan dan perubahan yang akan mampu meningkatkan mutu manusia suatu bangsa. Supervisi yang dijalankan oleh supervisor profesional dan kompeten, mampu melakukan perbaikan terhadap mutu persekolahan dan meningkatkan mutu kepemimpinan kepala sekolah dan keterampilan pembelajaran oleh guru-guru bahkan petugas-petugas lainnya yang berada di lingkungan persekolahan. Karenanya kegiatan supervisi atau pengawasan menurut Sergiovani mempunyai tujuan, yaitu:

1. Tujuan akhir; untuk mencapai pertumbuhan dan perkembangan siswa, dengan demikian sekaligus akan dapat memperbaiki masyarakat
2. Tujuan kedua; membantu kepala sekolah dalam menyesuaikan program pendidikan dari waktu ke waktu secara kontiniu (dalam rangka menghadapi perubahan zaman)
3. Tujuan dekat; bekerjasama mengembangkan proses belajar mengajar yang tepat. Dan tujuan-tujuan tersebut perlu ditambah dengan tujuan;
4. Tujuan perantaraan; membina guru-guru agar dapat mendidik para siswa dengan baik, atau menegakkan disiplin kerja sama.

Persoalan pendidikan yang dihadapi sekarang bersifat kompleks, meliputi manajemen pendidikan, kurikulum, supervisi dan pengawasan, kebutuhan *stakeholders*, mutu produk pendidikan, dan lain sebagainya. Jika ditelaah berbagai hal tersebut, dapat dikatakan bahwa persoalan pendidikan bukan pada landasan penyelenggaraan pendidikan, yang jelas landasan pendidikan Indonesia tetap berpegang pada tujuan nasional, dimana salah satunya adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Dari sini dapat dikatakan bahwa persoalan pendidikan yang dihadapi bukan pada landasannya tetapi cenderung kepada hal lainnya.

Menurut Surakhmad (2000), persoalan pendidikan Indonesia saat ini bukanlah masalah ketidak-adaan landasan yang kuat, tetapi permasalahan terletak di dalam pengembangan aspek-aspek yang bersifat teknis dan praktis. Bahkan pendidikan nasional belum mencapai mutu yang diharapkan, bukan karena kita tidak mempunyai falsafah pendidikan, tetapi karena guru-guru sebagian besar tidak mempunyai kualifikasi praksis keguruan yang mencukupi. Keterbelakangan pendidikan di sebabkan bukan karena falsafah pendidikan kita sudah usang, tetapi karena pendidikan tidak di dukung oleh sarana yang diperlukan.

Jelas sekali bahwa persoalan pendidikan di persekolahan adalah masalah profesionalisasi guru, jika itulah masalahnya, maka supervisor dan juga pengawas memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan profesionalisasi guru-guru. Karenanya, supervisor atau pengawas tersebut memiliki tugas khusus, tugasnya khususnya (Lucio, 1979) adalah: (1) menciptakan iklim sekolah yang santai, (2) memperluas partisipasi dikalangan personalia sekolah.

Berkenaan dengan itu, dapat disimpulkan bahwa peranan supervisor dalam meningkatkan profesionalisasi guru adalah: **(1)** sebagai perantara dalam menyampaikan minat para siswa dan orang tua, dan program sekolah kepada pemerintah dan badan-badan lain (*stakeholders*), **(2)** memonitor penggunaan dan hasil-hasil sumber belajar, **(3)** merencanakan program untuk populasi pendidikan yang baru, **(4)** mengembangkan program baru untuk jabatan baru yang mungkin muncul, **(5)** mengkombinasikan program yang diajukan pemerintah, perdagangan dan industri, **(6)** menilai dan meningkatkan pengertian gaya kehidupan, **(7)** memilih inovasi yang konsisten dengan masa yang akan datang.

Peran supervisor tersebut sejalan dengan tugas pengawas pendidikan agama Islam, tugas pokok pengawas pendidikan agama Islam menurut Surat Keputusan Menpan No. 118/1996 Bab II Pasal 3 aya (1) adalah: "Menilai dan membina teknis pelaksanaan pendidikan agama Islam di sekolah umum dan penyelenggaraan pendidikan di Madrasah baik Negeri maupun Swasta yang menjadi tanggungjawabnya". Tugas pokok tersebut menjadi tanggung jawab supervisor atau pengawas sehingga proses pembinaan profesionalisasi guru terjamin terealisasi. Proses dan prosedur yang terarah serta terencana pembinaan guru tersebut dilakukan untuk: (a) meningkatkan wawasan dan kemampuan profesional guru

agama dalam melaksanakan tugas dan kegiatan sehari-hari, (b) menyamakan visi, misi dan persepsi tentang pendidikan agama Islam yang diberikan di sekolah, (c) penyegaran dan mengurangi kejenuhan kerja guru yang sehari-hari berhadapan dengan siswa, dan (d) kredit poin yang dapat digunakan untuk memenuhi angka kredit jabatan guru

Pada saat yang bersamaan, ketika supervisor atau pengawas melaksanakan tugasnya dalam komunitas tenaga kependidikan, mereka melakukan berbagai hal yang menyebabkan tugas mulia mereka diterima secara sinis oleh komunitas tenaga kependidikan. Berbagai hal yang menyebabkan tenaga kependidikan sinis terhadap mereka, diantaranya adalah karena:

1. Masih ditemukan pengawas yang tidak menunaikan tugasnya sesuai dengan kinerja dan kode etik pengawas.
2. Sudah menjadi rahasia umum, bahwa tugas sebagai pengawas merupakan kompensasi dari berbagai hal, bisa karena untuk menunda pensiun dari PNS, konflik dengan rekan sejawat di kantor asal, berbuat kesalahan sehingga dialih-tugaskan sebagai pengawas, dan lainnya.
3. Ditemukannya pejabat pendidikan yang menjadi pengawas tanpa memahami *ruh* pendidikan secara mendasar dan mendalam, sehingga orientasi tugas bersifat hirarkis-birokratis ketimbang demokratis dan sebagai pengayom. Pengawas seperti ini masih terjebak kepada birokrasi, hirarki kantor bahkan tidak jarang yang terserang penyakit *post power syndrom* (merasa masih berkuasa seperti ketika mereka memegang jabatan struktural).
4. Tidak dikuasainya metode, teknik, dan kiat yang sinerjis terhadap pola pembinaan terpadu yang telah ditetapkan menurut kinerja dan kode etik pengawas.
5. Sulit berinteraksi dengan guru dan personil lainnya, adakalanya mereka cenderung bersikap ketat sehingga tidak efektif, tetapi adakalanya terlalu longgar melakukan pengawasan. Hal ini terjadi karena mereka frustrasi terhadap tugas barunya, disamping memang tidak menguasai tuntutan kinerja tugas tersebut.

Jika terjadi hal-hal seperti diatas, tentu saja tidak akan dapat merealisasikan fungsi utama dan tambahan supervisi atau pengawas. Supervisor atau

pengawas menurut Pidarta (1992:15-20) memiliki fungsi utama dan tambahan. Fungsi utamanya adalah: membantu sekolah yang sekaligus mewakili pemerintah dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yaitu membantu perkembangan individu siswa. Yang termasuk fungsi utama adalah:

1. Teman seperjuangan administrasi, karena adanya saling koordinasi, berkorelasi, saling melengkapi
2. Mengkoordinasi personalia sekolah terutama guru-guru dan aktivitas sekolah agar tidak jauh menyimpang dari rencana semula
3. Sebagai wakil pemerintah dalam mengembangkan falsafah bangsa
4. Kebijakan pemerintah dibidang pengembangan budaya di sekolah
5. Memperlancar proses belajar mengajar
6. Mengendalikan usaha guru mendidik siswa agar siswa berkembang secara total.

Sedangkan fungsi tambahannya adalah: membantu sekolah dalam membina guru-guru agar dapat bekerja dengan baik dan dalam mengadakan kontak dengan masyarakat dalam rangka menyesuaikan diri dengan tuntutan masyarakat. Fungsi tambahan ini mengharuskan seorang supervisor atau pengawas melakukan:

1. Memotivasi guru agar bekerja dengan baik
2. Memberi dorongan kepada guru agar bekerja tidak monoton
3. Menjadi tauladan bagi guru dalam bekerja, bersemangat dan berkepribadian
4. Menegakkan disiplin guru dan berani memberikan sanksi
5. Melakukan penelitian dalam pengembangan sekolah
6. Bersama kepala sekolah berusaha meningkatkan profesional guru
7. Berkewajiban menghubungkan sekolah dengan masyarakat
8. Menjadi agen informasi pendidikan yang bersumber dari luar sekolah.

Untuk meningkatkan profesionalisasi tenaga kependidikan guru, diperlukan petugas supervisi atau pengawas yang memiliki kemampuan

melakukan tugas sebaik-baiknya agar proses pendidikan berlangsung sebagaimana mestinya di persekolahan. Tidak bisa tidak efektivitas tenaga kependidikan guru secara signifikan dipengaruhi oleh perilaku petugas supervisi atau pengawas pendidikan. Selama ini pengawas dianggap memiliki posisi yang urgen dalam penyelenggaraan pendidikan, posisi mereka merupakan kunci dalam pelaksanaan tugas pembelajaran di persekolahan, karena tugas mereka adalah untuk menciptakan hubungan antar personil sekolah. Mereka mampu sebagai mediator ketika berbagai kepentingan personil sekolah mengalami konflik sehingga stagnan dalam melakukan tugasnya masing-masing, mereka berperan sebagai mediator dalam hal tersebut.

Pengorganisasian pengawas yang cenderung tidak hirarkis memudahkan mereka bergerak melakukan tugasnya, namun adakalanya tidak jarang mereka terabaikan oleh personil sekolah, hal ini terjadi karena tugas yang mereka lakukan di anggap guru hanya sebagai pemberi rekomendasi semata dan tidak menentukan jenjang karir guru, apalagi pada dasarnya kepala sekolah juga berperan sebagai pengawas. Justru kepala sekolah yang akan menentukan karir dan kesejahteraan guru, bukannya supervisor atau pengawas. Inilah dilema yang dihadapi pengawas, sehingga mereka adakalanya merasa sunyi ditengah hiruk-pikuk persoalan pendidikan dan masa depan pendidikan. Padahal mereka adalah sub-sistem dari sistem pendidikan secara menyeluruh. Sebuah dilema yang kontras dengan fungsi supervisi dan pengawas dalam meningkatkan mutu guru sebagai tenaga kependidikan.

BAB IV

RESTRUKTURISASI GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

A. Fungsi dan Tujuan Pendidikan Islam

Tidak aku jadikan jin dan manusia kecuali mengabdikan kepadaku, adalah sebuah peringatan dari Allah SWT kepada manusia untuk tidak melupakan bahwa Allah SWT adalah Khalik, sedangkan yang lainnya adalah ciptaannya (makhluk). Beranjak dari peringatan tersebut, selayaknyalah manusia berupaya untuk mengikuti segala perintah dan menghindari segala larangan-Nya. Karenanya, bentuk dari segala aktivitas yang dibangun manusia dalam sistem hidup dan kehidupan haruslah berorientasi kepada pengabdian kepada Allah SWT.

Jika tujuan diciptakannya manusia oleh Allah SWT adalah untuk mengabdikan kepadaNya, maka dapat dikatakan apapun yang dilakukan oleh manusia adalah dalam rangka melakukan pengabdian. Karenanya, segala aspek yang meliputi kehidupan manusia adalah untuk meningkatkan kualitas pengabdian sehingga pola pengabdian tersebut sesuai dengan apa yang di tuntutan oleh Allah SWT.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka pendidikan selayaknyalah harus di arahkan agar kualitas pengabdian tersebut sesuai dengan tuntutan Allah SWT. Berbagai program pendidikan bukan saja menciptakan manusia cerdas dalam memanfaatkan akal atau pikirannya, tetapi juga dengan kecerdasan yang dimilikinya tersebut semakin memungkinkan melakukan pengabdian secara utuh dan menyeluruh.

Pendidikan karenanya di arahkan untuk menjadikan peserta didik menjadi manusia yang terampil dalam mengabdikan. Apalagi jika pendidikan

tersebut adalah pendidikan Islam yang dilembagakan. Apa sebenarnya fungsi pendidikan Islam? Menurut Feisal (1995:95-96); fungsi pendidikan Islam setidaknya-tidaknya adalah:

1. Individualisasi nilai dan ajaran Islam demi terbentuknya derajat manusia muttaqin dalam bersikap, berpikir, dan berperilaku,
2. Sosialisasi nilai-nilai dan ajaran Islam demi terbentuknya umat Islam,
3. Rekayasa kultur Islam demi terbentuk dan berkembangnya peradaban Islam,
4. Menemukan, mengembangkan, serta memelihara ilmu, teknologi, dan keterampilan demi terbentuknya para manajer dan manusia profesional,
5. Pengembangan intelektual muslim yang mampu mencari, mengembangkan, serta memelihara ilmu dan teknologi,
6. Pengembangan pendidikan yang berkelanjutan dalam bidang ekonomi, fisika, kimia, arsitektur, seni musik, seni budaya, politik, olah raga, kesehatan,
7. Pengembangan kualitas muslim dan warga negara sebagai anggota dan pembina masyarakat yang berkualitas kompetitif.

Fungsi pendidikan Islam tersebut menciptakan peluang agar produk pendidikan Islam menciptakan umat yang memiliki kemampuan untuk menjalani hidup dan kehidupan di dunia sehingga memiliki bekal dan siap menghadapi kehidupan akhirat. Pendidikan Islam tidak berorientasi kehidupan profan (keduniaan) semata, tetapi memberikan penjelasan kepada peserta didik bahwa kehidupan di dunia bersifat sementara, namun pada saat yang bersamaan hak hidup umat Islam tetap diperhatikan sehingga umat Islam diberi kesempatan untuk memanfaatkan apa yang ada di dunia secara proporsional.

Kebahagiaan di dunia dan di akhirat adalah upaya yang harus dicapai, keduanya harus memiliki keseimbangan, dengan adanya keseimbangan tersebut, maka kehidupan di dunia bermakna, apalagi jika kehidupan didunia itu bermanfaat bagi orang atau makhluk lainnya. Jika hal itu dapat diciptakan maka wujud Islam sebagai agama *rahmatan lil'alam*in terealisasi sesuai dengan makna yang terkandung untuk apa Islam diturunkan Allah SWT kepada Nabi Muhammad SAW.

Apa yang menjadi tugas guru pendidikan agama Islam? Walau bagaimanapun justru guru pendidikan agama Islam memegang peran yang besar dalam mencapai kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat. Sebagai guru agama Islam, ia memiliki otoritas dan kompetensi mengajarkan segala sesuatu tentang Islam dengan segala aspek dan dimensi-dimensi ajarannya. Menurut Paraba (2000) secara umum tugas guru agama Islam meliputi: **(1)** tugas profesi, **(2)** tugas keagamaan, **(3)** tugas kemanusiaan, dan **(4)** tugas kemasyarakatan. Tugas profesi guru pendidikan agama Islam adalah: (a) mengajar, yaitu mentransfer pengetahuan dan informasi sebanyak-banyaknya kepada siswa, (b) mendidik, yaitu memberi contoh, tuntunan, petunjuk dan keteladanan yang dapat diterapkan atau ditiru siswa dalam sikap dan perilaku yang baik, (c) melatih, yaitu membimbing, memberi contoh dan petunjuk-petunjuk praktis yang berkaitan dengan gerakan, ucapan dan perbuatan lainnya, (d) menilai/ mengevaluasi proses belajar mengajar, yaitu untuk mengukur atau mengetahui tingkat keberhasilan proses dan hasil belajar mengajar di kelas

Jika fungsi pendidikan Islam berjalan sebagaimana mestinya, maka pendidikan Islam secara konsekwen akan menghasilkan manusia yang memiliki berbagai keunggulan. Berbagai keunggulan yang dimiliki manusia tersebut mengindikasikan bahwa manusia memang memiliki kelebihan dibandingkan dengan makhluk-makhluk lainnya. Keunggulan signifikan yang dimiliki manusia adalah kemampuannya berpikir karena adanya akal atau pikiran, sehingga tingkat kecerdasan manusia mampu memanfaatkan segala yang ada dalam sistem hidup dan kehidupannya.

Lulusan yang ingin disiapkan atau dihasilkan oleh sistem pendidikan Islam bersifat komprehensif. Lulusan lembaga pendidikan Islam dibekali berbagai pengetahuan yang memungkinkannya untuk mengetahui filosofi kehidupan baik sebagai makhluk individu, makhluk sosial dan juga makhluk Tuhan. Menurut Mastuhu (Muhaimin, 2003:125) lulusan lembaga pendidikan Islam adalah: yang memiliki kemampuan belajar lebih lanjut; memiliki kegemaran belajar; mampu tampil beda; baru dan bernilai tambah; memiliki tiga kemampuan yang merupakan satu kesatuan, yaitu amanah dan arif, intelegensia tinggi dan komprehensif, profesional; dan mampu memikir dan mengembangkan iptek dalam perspektif imtaq (iman dan taqwa) dan menguraikan imtaq dalam bahasa iptek.

Menurut Tafsir (1994:43) Islam menginginkan pemeluknya cerdas serta pandai. Cerdas ditandai oleh adanya kemampuan menyelesaikan masalah dengan cepat dan tepat, sedangkan pandai ditandai oleh banyaknya memiliki pengetahuan, jadi banyak memiliki informasi. Salah satu ciri Muslim yang sempurna ialah cerdas serta pandai. Kecerdasan dan kepandaian itu dapat ditilik melalui indikator sebagai berikut ini. *Pertama*, memiliki sains yang banyak dan berkualitas tinggi. Sains adalah pengetahuan manusia yang merupakan produk indera dan akal; dalam sains kelihatan tinggi atau rendahnya mutu akal. Orang Islam hendaknya tidak hanya menguasai teori-teori sains, tetapi berkemampuan pula menciptakan teori baru dalam sains, termasuk teknologi. *kedua*, mampu memahami dan menghasilkan filsafat. Berbeda dari sains, filsafat adalah jenis pengetahuan yang semata-mata akliah. Dengan ini, orang Islam akan mampu memecahkan masalah filosofis.

Namun demikian terdapat berbagai keprihatinan terhadap fenomena pendidikan Islam, keprihatinan tersebut berkaitan dengan sistem penyelenggaraan maupun opini yang terbangun sedemikian rupa, sehingga pendidikan Islam cenderung dianggap tidak lebih baik jika dibandingkan dengan pendidikan umum. Situasi inilah yang menyebabkan lembaga pendidikan Islam harus membenahi diri agar dapat keluar dari opini tersebut. Kelemahan pendidikan Islam pada dasarnya telah teridentifikasi, seperti dikemukakan oleh Azra (1999) dalam Muhaimin (2003:131) bahwa kelemahan pendidikan Islam adalah:

- a. Sering terlambat merumuskan diri untuk merespon perubahan dan kecenderungan perkembangan masyarakat kita sekarang
- b. Lebih cenderung mengorientasikan diri pada bidang-bidang humaniora dan kurang apresiatif terhadap ilmu-ilmu eksakta seperti fisika, kimia, biologi dan matematika modern, yang keempatnya diperlukan untuk pengembangan teknologi canggih
- c. Usaha pembaharuan dan peningkatan sistem pendidikan Islam sering bersifat sepotong-sepotong atau tidak komprehensif dan menyeluruh, bahkan peningkatan dan pembaharuannya dilakukan sekenanya atau seingatnya, sehingga tidak terjadi perubahan esensial di dalamnya
- d. Lebih cenderung berorientasi ke masa silam ketimbang berorientasi ke masa depan, atau kurang bersifat *future-oriented*

- e. Sebagian besar sistem pendidikan Islam belum dikelola secara profesional baik dalam perencanaan, penyiapan tenaga pengajar, kurikulum maupun pelaksanaan pendidikannya, sehingga kalah bersaing dengan lainnya.

Berbagai kelemahan diatas memang memprihatinkan, namun kelemahan itu semakin memprihatinkan karena adanya anggapan yang kurang menyenangkan tentang pendidikan agama Islam selama ini, yang menurut Azizy (2002:61-62) antara lain sebagai berikut:

- a. Islam diajarkan lebih pada hafalan, padahal Islam penuh dengan nilai-nilai (*values*) yang harus dipraktekkan;
- b. Pendidikan agama lebih ditekankan pada hubungan formalitas antara hamba dan Tuhannya;
- c. Penalaran dan argumentasi berpikir untuk masalah-masalah keagamaan kurang mendapatkan perhatian;
- d. Penghayatan nilai-nilai agama kurang mendapatkan penekanan;
- e. Menatap lingkungan untuk kemudian memasukkan nilai islam sangat kurang mendapatkan perhatian (orientasi pada kenyataan kehidupan sehari-hari kurang);
- f. Metode pengajaran agama, khususnya yang berkaitan dengan nilai-nilai Islam, kurang mendapatkan penggarapan;
- g. Ukuran keberhasilan pendidikan agama juga masih formalitas (termasuk verbalistis);
- h. Pendidikan agama belum mampu menjadi landasan kemajuan dan kesuksesan untuk mata pelajaran yang lain;
- i. Pendidikan agama belum dijadikan fondasi pendidikan krakter anak didik dalam perilaku keseharian.

Berbagai keprihatinan tersebut telah menyadarkan kita untuk lebih *concern* terhadap pendidikan Islam. Tidak ada yang lebih penting bagi kita sebagai praktisi dan akademisi, selain setiap saat tetap memperhatikan dan mencarikan jalan terbaik sebagai solusi dalam mengatasi berbagai hal dalam pendidikan Islam. Justru diyakini bahwa melalui pendidikan

tersebut maka fundamental doktrin, *fundamental values* dan *Islamic values* dapat terealisasi dalam sistem hidup dan kehidupan umat Islam.

Namun demikian harus disadari, bahwa pendidikan yang mengembangkan berbagai ilmu, pengetahuan dan teknologi tidak akan mampu menyaingi peran agama dalam upaya manusia mencapai hakikat dan martabat kehidupan. Agama, merupakan tuntunan yang memiliki instrumen, yaitu kitab suci (al-Qur'an). Agama terjamin keberadaannya, karena agama bukan keinginan manusia tetapi sebagai sarana bagi manusia agar dapat hidup dengan sebaik-baiknya sesuai fitrah manusia. Karenanya, ilmu pengetahuan pada dasarnya adalah sarana untuk dapat memahami ajaran agama sesuai dengan tuntutan ajaran-ajaran yang terkandung dalam agama melalui kitab suci.

Memang, terdapat perbedaan mendasar antara ilmu dengan agama. Murtadha Muthahhari (Shihab, 1996:376-377) mengemukakan "ilmu mempercepat anda sampai ketujuan, agama menentukan arah yang dituju. Ilmu menyesuaikan manusia dengan lingkungannya, dan agama menyesuaikan dengan jati dirinya. Ilmu hiasan lahir, dan agama hiasan batin. Ilmu memberikan kekuatan dan menerangi jalan, dan agama memberi harapan dan dorongan bagi jiwa. Ilmu menjawab pertanyaan dengan "bagaimana", dan agama menjawab yang dimulai dengan "mengapa". Ilmu tidak jarang mengeruhkan pikiran pemiliknya, sedang agama selalu menenangkan jiwa pemeluknya yang tulus".

Menyimak ungkapan diatas, maka dapat dikatakan bahwa agama adalah wujud nuansa ke-Ilahian yang memungkinkan manusia menyadari bahwa manusia memerlukan ilmu pengetahuan dan teknologi, untuk memudahkannya menelaah segala fenomena yang ada di alam ini. Tanpa pemahaman yang benar terhadap berbagai fenomena yang ada, tidak mungkin tercipta suasana kondusif dalam memahami ajaran agama. Sebab ajaran agama pada dasarnya adalah memperjelas berbagai fenomena yang ada di alam agar manusia tidak salah membaca dan mengartikannya.

Seluruh ajaran yang terkandung di dalam agama atau melalui kitab suci tersebut, mengajarkan kepada manusia untuk tidak secara berlebihan memahami fenomena alam, apalagi memanfaatkannya secara berlebihan. Justru jauh-jauh hari al-Qur'an sebagai kitab suci telah menjelaskan bahwa jika manusia berlebihan memanfaatkan alam, akan terjadi

ketidakseimbangan yang berimplikasi kepada rusaknya alam dan membahayakan bagi kelangsungan hidup manusia. Peringatan tersebut sebenarnya telah nampak dan terjadi dihadapan manusia, bahwa kerusakan alam terjadi karena tidak adanya keseimbangan antara kebutuhan manusia dengan keterbatasan yang ada di alam lingkungan manusia. Padahal perbuatan berlebihan, sebenarnya bukanlah fitrah manusia, oleh karenanya peringatan agama melalui al-Qur'an adalah peringatan nyata.

B. Potensi Individual dalam Mendukung Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam

Pendidik atau guru agama yang bagaimanakah yang dapat mencapai tujuan pembelajaran agama sesuai dengan tuntutan produk pendidikan Islam? Pertanyaan ini dikemukakan sebagai upaya mempertegas paradigma yang dibangun bahwa pendidikan Islam memiliki azas berkeadilan dalam memperlakukan setiap orang.

Azas berkeadilan merupakan salah satu dasar konstruk pendidikan Islam, keadilan dalam memperlakukan dan perlakuan terhadap siapapun adalah wujud peradaban Islam. Menjadikan komunitas Islam berkeadilan dalam sistem hidup dan kehidupan manusia, merupakan kebutuhan agar tidak terjadi kesewenang-wenangan dalam memperlakukan sesama manusia, yang notabeneanya memiliki kedudukan yang sama di hadapan Tuhan, walaupun ada perbedaannya, terletak kepada tingkat keimanan dan ketaqwaannya yang terwujud dalam bentuk pengabdian kepada Tuhan.

Dalam kerangka membentuk sistem pendidikan yang mampu menghasilkan manusia ideal sebagai produk sistem pendidikan Islam, guru pendidikan agama Islam berada pada posisi strategis untuk merealisirnya. Karenanya, guru pendidikan agama Islam disyaratkan memiliki sifat-sifat tertentu. Seperti yang dikemukakan oleh Abd al-Rahman al-Nahlawi (Jalaluddin, 2002:138) bahwa syarat seorang pendidik meliputi sifat dan perilaku sebagai berikut: **(1)** Harus memiliki sifat Robbani (Ali Imran:79), **(2)** Menyempurnakan sifat Robbani dengan keikhlasan, **(3)** Memiliki rasa sabar, **(4)** Memiliki kejujuran dengan menerangkan apa yang diajarkan dalam kehidupan pribadi (QS.6:2), **(5)** Meningkatkan wawasan pengetahuan dan kajian (QS.3:79), **(6)** Menguasai variasi serta metode mengajar, **(7)** Mampu bersikap tegas dan meletakkan

sesuatu sesuai dengan tempatnya (proporsi) sehingga ia akan mampu mengontrol diri dan siswanya (QS.41:6, QS.11:12), **(8)** Memahami dan menguasai psikologis anak dan memperlakukan mereka sesuai dengan kemampuan intelektual dan kesiapan psikologisnya, **(9)** Mampu menguasai fenomena kehidupan, sehingga memahami berbagai kecenderungan dunia beserta dampak yang akan ditimbulkan bagi peserta didik (QS.1:7), dan **(10)** Dituntut memiliki sifat adil (obyektif) terhadap peserta didik.

Menurut Jalaluddin (2002:138-139) sistem pendidikan Islam merupakan usaha untuk mentransformasikan ilmu-ilmu kewahyuan (*perenial knowledge*) dan keduniaan (*acquired*) kepada generasi muda muslim, agar mereka memiliki kesiapan dalam menghadapi kehidupan dan memungkinkan mereka mengemban tugas sebagai khalifah Allah di muka bumi untuk kesuksesan hidup dunia dan akhirat. Karena itu, seorang pendidik Islam dituntut memiliki beberapa kemampuan sehubungan dengan usaha pendidikan dan pengajaran menurut konsep Islam. Berbagai kemampuan dan kriteria yang harus dimiliki tersebut, menurut Athiyah Al-Abrasyi, sebagai berikut:

1. Zuhud; tidak mementingkan materi (tidak materialistik), dan mengajar karena mencari keridhaan Allah SWT,
2. Bersih; yaitu berusaha membersihkan diri dari berbuat dosa dan kesalahan secara fisik, serta membersihkan jiwa dari sifat-sifat tercela dengan cara membersihkan syirik, sifat ria, dengki, maupun permusuhan,
3. Ikhlas; antara lain dengan cara menyesuaikan antara perkataan dan perbuatan, serta tidak malu mengatakan secara jujur bahwa saya tidak tahu terhadap masalah yang belum ia ketahui (QS.2:272, QS.4:114),
4. Suka pemaaf, yaitu memiliki sifat pemaaf yang tinggi,
5. Berperan sebagai Bapaak bag siswa, “Aku kepada kamu sekalian seperti ayah terhadap anak-anak”, dan
6. Menguasai materi pelajaran.

Jika berbagai item diatas dapat direalisir oleh guru pendidikan agama Islam, maka hal tersebut merupakan indikator bahwa lembaga

pendidikan Islam menjamin terciptanya manusia yang mendekati kesempurnaan, atau yang selalu kita dengar dengan istilah insan kamil. Yaitu manusia yang setidak-tidaknya menyadari arti dirinya dan mengetahui ia datang dari mana, saat ini sedang berada dimana, dan akan menuju kemana. Jika hal ini terbangun secara sistemik, maka akan lahir manusia yang beriman dan bertaqwa karena memang mempersiapkan diri untuk mengabdikan kepada Allah SWT.

Pendidikan Islam secara aksiomatik bertujuan agar umat Islam memiliki kinerja pengabdian yang tinggi sesuai dengan tuntutan ajaran agama, karena memang begitulah fitrah umat Islam. Kinerja sistem pendidikan Islam keberhasilannya dikukur dari seberapa jauh umat Islam tersebut memiliki kualitas yang tinggi dalam mengabdikan dirinya kepada Allah SWT.

Pendidikan Islam, pada dasarnya bukanlah semata untuk menjadikan peserta didik cerdas dan terampil menguasai ilmu pengetahuan. Kecenderungan pendidikan Islam secara absolut, bertujuan agar umat Islam selain cerdas dan terampil dalam hidup, dengan kecerdasan dan keterampilannya tersebut, ia semakin menyadari dan memiliki kemampuan dalam mengabdikan dirinya kepada Allah SWT, dan mampu mewujudkan dirinya sebagai instrumen *rahmatan lil'alamin*, sehingga wujud umat Islam sebagai produk sistem pendidikan Islam adalah akan bermanfaat bagi siapa saja dan tidak menjadi beban bagi siapa saja.

Konstruksi pendidikan Islam adalah untuk menjadikan manusia semakin menyadari bahwa hadirnya ia ke muka bumi adalah untuk mengabdikan kepada Allah SWT. Tugas lembaga pendidikan Islam, terutama guru pendidikan agama Islam adalah mentransformasikan segala sesuatu yang memungkinkan umat Islam dapat mengabdikan kepada Allah SWT menurut ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam doktrin Islam.

Tugas guru pendidikan agama Islam adalah tugas jihad, karena berperan untuk menciptakan keseimbangan kehidupan lulusan yang menyadari secara proporsional apa yang harus dilakukannya di dunia dalam persiapan kehidupan di akhirat. Payung hukum dalam sistem ketatanegaraan telah disiapkan untuk melakukan tugas-tugasnya, dimana UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab V Pasal 12 ayat (1) butir a dengan tegas menyatakan bahwa: “setiap

peserta didik pada setiap stuan pendidikan berhak: mendapatkan pendidikan agama sesuai dengan agama yang dianutnya dan diajarkan oleh pendidik yang seagama”.

Undang-Undang Sistem pendidikan Nasional tersebut, merupakan payung hukum bagi guru agama dalam melaksanakan tugas kenegaraannya. Dengan demikian, tidak ada lagi keragu-raguan bagi guru agama untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya, dalam upaya menciptakan masyarakat yang sejahtera, dan yang menyadari peran masing-masing secara proporsional.

C. Substansi Pengembangan Tenaga Kependidikan (Guru) Agama Islam

Pendidikan Islam merupakan sub-sistem dari sistem pendidikan nasional. Hal tersebut tidak dapat dibantah dan telah menjadi aksiomatik dalam sistem politik nasional, khususnya dalam konteks politik pendidikan. Segala sesuatu yang menjadi kebijakan nasional di sektor pendidikan, secara simultan melibatkan pendidikan Islam dan sama sekali tidak dapat mengabaikan pendidikan Islam. Untuk mempertegas bahwa pendidikan Islam merupakan sub-sistem dari sistem pendidikan nasional, dapat dilihat pada Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bab VI pasal 15 dinyatakan bahwa: “Jenis pendidikan mencakup pendidikan umum, kejuruan, akademik, profesi, vokasi, keagamaan, dan khusus”.

Berdasarkan isi dari undang-undang tersebut, pendidikan Islam (keagamaan) menjadi bagian dari sistem pendidikan nasional. Pendidikan Islam memiliki akar sejarah yang kuat, jauh sebelum Indonesia merdeka, justru pendidikan Islam yang dilakukan di pesantren telah memberikan kontribusi terhadap pencerdasan masyarakat. Secara historis, pendidikan Islam tidak dapat dipisahkan dari pencerdasan bangsa, sehingga kontribusi yang diberikannya selama ini menjadikan pendidikan Islam sebagai bagian yang tak terpisahkan dari sistem pendidikan nasional.

Pendidikan Islam dalam kaitannya dengan pendidikan agama dan keagamaan sangat jelas berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2007, tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan

Keagamaan. Pada Bab I Pasal 1 ayat (1) dinyatakan bahwa pendidikan agama adalah pendidikan yang memberikan pengetahuan dan membentuk sikap, kepribadian, dan keterampilan peserta didik dalam mengamalkan ajaran agamanya, yang dilaksanakan sekurang-kurangnya melalui mata pelajaran/kuliah pada semua jalur, jenjang, dan jenis pendidikan. Sedangkan pada ayat (2) dinyatakan bahwa pendidikan keagamaan adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat menjalankan peranan yang menuntut penguasaan pengetahuan tentang ajaran agama dan/atau menjadi ahli ilmu agama dan mengamalkan ajaran agamanya.

Kedudukan pendidikan Islam yang merupakan sub sistem dari sistem pendidikan nasional, mengharuskan seluruh kebijakan pendidikan yang berada dalam otoritas Departemen Agama, menyerap berbagai aturan yang merupakan implementasi dari kebijakan pendidikan secara nasional. Sebagaimana diketahui bahwa Departemen Agama merupakan salah satu departemen yang mengelola pendidikan, mulai dari pendidikan dasar (ibtidaiyah), menengah (tsanawiyah), menengah (alijah) dan perguruan tinggi seperti STAIN, IAIN dan UIN.

Tenaga kependidikan khususnya guru agama Islam di tingkat dasar dan menengah (ibtidayah, tsanawiyah dan alijah), walaupun memiliki perbedaan tujuan pembelajaran dengan persekolahan umum (sekolah dasar dan menengah), namun secara substansi memiliki tugas yang sama, yaitu melakukan pencerdasan melalui proses pembelajaran. Tugas guru pendidikan agama Islam di lingkungan Kementerian Agama dapat memberikan mata pelajaran yang diajarkan di persekolahan tersebut, bahkan diperkaya dengan rekayasa *Islamic values* dalam proses pembelajarannya pada setiap bahan ajar yang disampaikan kepada peserta didik.

Kedudukan guru di lingkungan Kementerian Agama dan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan adalah sama, hanya saja dalam hal-hal tertentu kebijakan yang dikeluarkan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dalam pembinaan guru dan lain sebagainya, harus dilakukan oleh Kementerian Agama. Contohnya, penerapan kurikulum mata pelajaran umum tidak berbeda sama sekali. Dari sini terlihatlah bahwa sebenarnya pembinaan guru di kedua lingkungan departemen ini tidak berbeda, apalagi kedua departemen ini terikat oleh ketentuan pembinaan guru oleh Badan Kepegawaian Negara.

Walaupun secara operasional pembinaan guru dilingkungan kedua departemen (Kementerian Agama dan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan) boleh dikatakan sama, namun karakteristik permasalahan dan upaya peningkatan profesionalitasnya berbeda. Perbedaan peningkatan profesionalitas ini tentu saja terjadi karena permasalahan yang dihadapi antara keduanya memang berbeda. Perbedaan tersebut tentu saja dilihat dari prosedur tetap masing masing dalam menjalankan fungsi kependidikannya dan bagaimana upaya mencapai profesionalitas tugas guru.

Hanya saja, dari aspek peningkatan kompetensi agar tercapai guru yang profesional, pada dasarnya memiliki prinsip yang sama. Menurut Daulay (2002:137-139) bahwa upaya yang harus dilakukan agar terjadi peningkatan profesionalitas guru agama adalah dengan: **(1)** Peningkatan keilmuan, setiap guru agama harus ditingkatkan pendidikannya, serendah-rendahnya adalah lulusan program diploma II, **(2)** Peningkatan keterampilan mengajar, yaitu dengan meningkatkan metode penyampaian, desain instruksional, keterampilan proses, menguasai CBSA, teknik menguasai kelas, dan lain-lain, **(3)** Memiliki kompetensi, yaitu: (menguasai bahan, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media/sumber, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola instruksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran, Roestiyah, 1989:6-7), **(4)** Memiliki kepribadian guru, (pendidikan merupakan cermin dimana peserta didik berkaca kepada seluruh tingkah laku pendidik, dimana pendidik selalu dalam pengamatan peserta didik, Muhadjir, 1987:8).

Senada dengan itu maka profesionalitas guru agama Islam harus terus ditingkatkan sehingga memiliki kompetensi-kompetensi sebagai berikut:

1. Penguasaan materi al-Islam yang komprehensif serta wawasan dan bahan pengayaan, terutama pada bidang-bidang yang menjadi tugasnya.
2. Penguasaan strategi (mencakup pendekatan, metode dan teknik) pendidikan Islam, termasuk kemampuan evaluasinya.
3. Penguasaan ilmu dan wawasan kependidikan.
4. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan pada umumnya guna keperluan pengembangan pendidikan islam.

5. Memiliki kepekaan terhadap informasi secara langsung atau tidak langsung yang mendukung kepentingan tugasnya (Muhaimin, 1993).

Upaya peningkatan profesionalitas guru, adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk menilai kinerja guru dalam melakukan tugasnya sehari-hari. Penilaian terhadap guru dilakukan dengan memperhatikan: **(1)** mendorong pengembangan diri, **(2)** mengidentifikasi beberapa jenis tugas dimana dilaksanakan, **(3)** mengidentifikasi kebutuhan pengembangan staf, **(4)** memperbaiki kinerja, **(5)** untuk menentukan apakah seseorang dipertahankan dan berapa kompensasi yang diberikan, **(6)** menolong penempatan dan promosi (Rebore, 1987:186). Seluruh upaya yang dilakukan ini adalah untuk meningkatkan kinerja guru, baik guru umum maupun guru agama. Namun yang pasti dapat dikemukakan bahwa perhatian terhadap peningkatan kinerja guru dilakukan sejalan dengan upaya peningkatan kualitas produk pendidikan, sehingga berbagai upaya dilakukan secara terus menerus.

Dengan keluarnya pengembangan sistem pendidikan tenaga kependidikan abad ke-21 atau SPTK-21 oleh Departemen Pendidikan Nasional Tahun 2002, maka rancangan tentang pengembangan pendidikan tenaga kependidikan dikalangan guru, baik yang dibina oleh Departemen Agama dan Departemen Pendidikan Nasional, mengharuskan pengembangan sistem pendidikan tenaga kependidikan abad 21 menjadi acuan bagi Departemen Agama untuk membina tenaga kependidikannya, khususnya bagi guru-guru.

Perlunya Kementerian Agama mengacu kepada pengembangan sistem pendidikan ini, karena pengembangan sistem tersebut memiliki kerangka yang jelas dalam meningkatkan kinerja guru. Dimana sistem pembinaan guru telah dimulai dari lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) di perguruan tinggi, seperti universitas eks IKIP, FKIP maupun Fakultas Tarbiyah yang ada di perguruan tinggi negeri Islam (IAIN/ STAIN/ UIN) sampai akhirnya guru memiliki profesionalitas di tempat tugasnya kelak.

Pengembangan sistem pendidikan tenaga kependidikan abad ke-21 ini, sejalan dengan terjadinya konversi IKIP menjadi universitas. Dan bersamaan dengan itu, fenomena IAIN menjadi universitas telah terealisasi sebagai bagian dari kebijakan politik pendidikan secara nasional.

Dimana konversi IKIP dan IAIN menjadi universitas, merupakan upaya dalam meningkatkan mutu manusia Indonesia secara keseluruhan.

Reformasi yang sedang berlangsung saat ini, diyakini akan berhasil jika sektor pendidikan memiliki kedudukan yang sama dengan sektor-sektor lainnya dalam sistem pembangunan nasional. Sampai akhirnya nanti, pendidikan tetap menjadi *leading sector* dalam sistem pembangunan nasional menuju Indonesia Baru, sesuai dengan tuntutan reformasi total tersebut.

D. Guru Agama dalam Membentuk Kualitas Umat

Walaupun tugas guru agama lebih terfokus kepada peserta didik yang berada dalam lingkungan pendidikan persekolahan, baik di lingkungan pendidikan umum dan agama, tugas membentuk umat yang berkualitas adalah bagian tak terpisahkan dari kinerja guru agama Islam di lingkungan masyarakatnya. Pendidikan agama yang diberikan kepada peserta didik atau pembelajar, mengharuskan guru agama Islam terlibat aktif dalam pembinaan kualitas umat yang tidak berada dalam lingkungan persekolahan/madrasah semata.

Tugas kemasyarakatan guru agama Islam, menjadikannya terlibat dalam pengembangan pengetahuan agama kepada umat Islam diluar lingkungan persekolahan/madrasah. Guru agama tersebut dapat mengajarkan pengetahuan agama melalui berbagai kegiatan kemasyarakatan seperti di pengajian, perwiridan, perkumpulan, paguyuban dan lain sebagainya. Tugas kemasyarakatan dalam membentuk umat ini, bukan hanya tugas muballigh atau para penda'i yang selama ini dianggap tidak hanya dikerjakan oleh guru agama Islam, tetapi siapa saja yang memiliki minat dan kapasitas pengetahuan agama yang di atas rata-rata umat Islam lainnya.

Guru agama Islam persekolahan/madrasah yang memang memiliki pengetahuan agama lebih baik dan biasanya lulusan perguruan tinggi, memiliki kemampuan untuk menyampaikan ajaran Islam bagi yang belum mengetahuinya. Apalagi pada saat ini telah terjadi perubahan dalam menelaah atau mempelajari Islam di lingkungan umat Islam yang beragam tingkat pendidikannya, baik pendidikan umum maupun pendidikan agama. Keragaman pendidikan ini ternyata berimplikasi kepada pengembangan pemikiran Islam dan memaknainya, sehingga

muncullah peta keragaman pemikiran Islam di Indonesia. Oleh Nata (2003) peta keragaman pemikiran Islam di Indonesia tersebut adalah:

1. Islam Fundamentalis, yang memiliki ciri-ciri eksklusif, doktriner, keras dan politis itu muncul sebagai reaksi terhadap rasa kekhawatiran akan tergesernya peran Islam dalam percaturan politik. Dalam kerangka pemikiran yang demikian itu, Islam Fundamentalis tetap diperlukan dalam upaya memelihara wibawa Islam dari rongrongan kelompok yang ingin menyingkirkan Islam dari peran sosial politiknya.
2. Islam Teologis, normatif yang memiliki ciri-ciri keteguhan keyakinan terhadap kebenaran wahyu Tuhan dan berpegang teguh terhadapnya muncul sebagai reaksi terhadap munculnya pandangan yang dinilai kurang meyakini kekuasaan Tuhan.
3. Islam Eksklusif, yang memiliki ciri-ciri tertutup, tidak mengakui kebenaran agama lain, dan tidak mau berdialog dengan penganut agama lain, muncul karena didorong oleh keyakinan bahwa agama-agama lain yang bukan Islam itu belum dapat dijamin kebenarannya di sisi Tuhan, serta dianggap sudah tidak sesuai lagi dengan ajaran yang dibawa oleh para Nabi atau tokoh pendirinya.
4. Islam Rasional, yang memiliki ciri-ciri menghargai pendapat akal, mengakui hukum alam dan terbuka ini muncul sebagai reaksi terhadap adanya sikap doktriner, ortodoks dan taklid yang diperlihatkan sebagian umat Islam.
5. Islam Transformatif, yang memiliki ciri-ciri selalu terlibat dalam mengatasi berbagai masalah sosial kemasyarakatan, dan senantiasa memberikan rahmat bagi seluruh alam, muncul sebagai reaksi terhadap sebagian umat Islam yang lebih mengedepankan kesalihan individual dari pada kesalihan sosial, yaitu mereka yang merasa cukup jika sudah melaksanakan shalat, puasa dan pergi haji, tanpa dibarengi dengan sikap peduli terhadap orang lain.
6. Islam Aktual, yang memiliki ciri-ciri keinginan yang sungguh-sungguh untuk mewujudkan cita-cita Islam di tengah-tengah masyarakat, muncul sebagai respon terhadap sebagian sikap umat Islam yang hanya mengganggu ketinggian ajaran Islam sebagaimana terdapat dalam al-Qur'an dan al-Sunnah, tanpa dibarengi dengan upaya yang sungguh-sungguh untuk mewujudkan cita-cita tersebut.

7. Islam Kontekstual, yang ciri-cirinya antara lain selalu melihat keterkaitan antara ajaran Islam dengan situasi sosial dimana Islam itu diturunkan, muncul sebagai reaksi terhadap adanya sebagaimana masyarakat Islam yang meahami al-Qur'an dan al-Sunnah terlepas dari konteks historisnya, sehingga al-Qur'an dan al-Sunnah tidak dibiarkan berbicara menurut kehendaknya, melainkan menurut kehendak dari orang yang menafsirkannya.
8. Islam Esotis, antara lain melihat Islam dari sudut misi dan tujuannya, muncul sebagai reaksi terhadap adanya paham ke-Islaman yang hanya berhenti pada saat yang bersangkutan telah selesai melaksanakan aturan-aturan formal yang ada dalam Islam, tanpa mampu menangkap pesan spritual dari aturan-aturan formal tersebut.
9. Islam Tradisional, yang ciri-cirinya antara lain berpegang teguh kepada aturan, pendapat dan paham ulama masa lalu, tertutup, berorientasi ke belakang, emosional dan statis, muncul sebagai respon terhadap paham ke-Islaman yang dibawa kaum modernis yang cenderung terbuka, rasional, dan kurang menghargai pendapat ulama masa lalu. Paham Islam tradisional ini diperlukan untuk memelihara tradisi Islam yang masih relevan dengan perkembangan zaman, dan dalam rangka menjaga stabilitas dan ketenteraman di kalangan umat Islam.
10. Islam Modernis, yang cirinya menghargai pendapat akal, terbuka, dapat berdialog dengan penganut agama lain, berorientasi ke masa depan, menghargai waktu, mempercayai hukum alam, dan objektif muncul sebagai respon terhadap paham Islam tradisional yang ciri-cirinya telah disebutkan di atas.
11. Islam Kultural, yang ciri-cirinya ditandai oleh adanya penghargaan terhadap nilai-nilai budaya setempat untuk digunakan dalam memahami Islam yang di amalkan sejalan dengan budaya setempat.
12. Islam Inklusif-Pluralis, yang memiliki ciri-ciri terbuka untuk dikritik dan akomodatif terhadap eksistensi dan keanekaragaman agama lain muncul sebagai reaksi atas kenyataan empiris bahwa agama yang ada di muka bumi ini bukan hanya Islam yang dibawa oleh Nabi Muhammad SAW, melainkan juga terhadap sejumlah agama lainnya, seperti Yahudi dan Nasrania bahkan terhadap agama non Samawi, seperti Hindu, Busha, Konghuchu, dan sebagainya. Islam

Inklusif-Pluralis meyakini berpegang teguh dan mengamalkan ajaran agamanya dengan sungguh-sungguh, namun pada saat yang bersamaan mereka meyakini dan mengakui bahwa kebenaran yang ada dalam Islam bisa saja dijumpai pada agama lain, tanpa harus berpindah-pindah kepada agama lain itu.

Peta keragaman pemikiran Islam ini tidak dapat diabaikan begitu saja oleh guru agama, justru patut diduga bahwa peran guru agama yang cenderung hanya terfokus kepada kegiatan pendidikan agama di persekolahan, mengakibatkan guru agama Islam cenderung tidak dapat mengikuti dan menelusuri antededen peta keragaman ini. Guru agama Islam gamang dan tidak dapat memberi penjelasan fenomena keragaman pemikiran Islam tersebut. Guru agama Islam terfokus kepada pembelajaran di persekolahan dan hanya menguasai bahan ajar yang terkandung dalam kurikulum, dan merasa bahwa tanggung jawabnya hanyalah apa yang ada di dalam kurikulum tersebut.

Jika ditelaah apa yang menjadi fungsi dan tujuan pendidikan agama di Indonesia, maka akan sangat jelas seperti yang termaktub dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2007, tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan. Pada Bab II Pasal 2 ayat (1) dinyatakan bahwa pendidikan agama berfungsi membentuk manusia Indonesia yang beriman dan bertaqwa kepada tuhan Yang Maha Esa serta berakhlak mulia dan mampu menjaga kedamaian dan kerukunan hubungan inter dan antarumat beragama. Pada ayat (2) dinyatakan bahwa pendidikan agama bertujuan untuk berkembangnya kemampuan peserta didik dalam memahami, menghayati, dan mengamalkan nilai-nilai agama yang menyasikan penguasaannya dalam ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.

Merujuk kepada regulasi diatas tentang fungsi dan tujuan pendidikan agama, maka dapat dilihat bahwa pendidikan agama memiliki tanggungjawab yang besar dalam membentuk manusia yang memiliki keimanan dan ketaqwaan dalam hidup dan kehidupannya. Hal inilah yang mengharuskan proses pendidikan agama selayaknya member jalan terang dan mencerahkan bagi peserta didik dalam mehamami agama dan bagaimana mengamalkan ajaran itu dengan sebaik-baiknya.

Menurut Drost, SJ, (2000) mengingatkan kita bahwa persoalan pendidikan agama saat ini karena para guru agama di bentuk sebagai pembimbing hidup agama, akan tetapi tidak di bentuk sebagai ahli agama. Teologi mereka amat lemah. Akibatnya para intelektual muda cenderung ahli dalam bidang studinya akan tetapi lemah dalam bidang agama, dan inilah masalah pendidikan agama di SMU dan perguruan tinggi.

Ketidakmampuan sistem pendidikan agama menjadikan proses pembelajarannya secara utuh dan sempurna, mungkin saja disebabkan oleh faktor tersebut. Namun demikian, persoalannya tidaklah sesederhana itu. Proses pembelajaran pendidikan agama di sekolah menengah atau perguruan tinggi memang cenderung terkesan hanya mengajarkan ilmu agama, dan bukannya substansi ajaran agama. Dalam hal ini guru atau pengajar agama dipersalahkan, padahal mereka belum tentu salah. Hanya saja jika dikaitkan dengan tugas kemasyarakatan guru, mungkin dalam hal ini mereka dapat dipersalahkan.

Tugas kemasyarakatan guru agama Islam yang memiliki tanggung jawab terhadap pengamalan ajaran umat Islam tidak bisa lepas dan menjadi bagian dari tanggung jawabnya. Tugas kemasyarakatan guru agama ini adalah dalam rangka menciptakan penyebaran ajaran Islam sebagai *rahmatan lil'alam*. Tuntutan normatif yang bersifat fungsional tersebut seharusnya melekat dalam diri setiap guru agama Islam, tidak bisa tidak bahwa pencerahan ajaran agama Islam menjadi tugas terpenting guru agama Islam di luar persekolahan.

Perlu disadari bahwa siswa di persekolahan adalah bagian dari masyarakat Islam yang menjadi tanggung jawab utama guru agama Islam. Banyak faktor penyebab mengapa guru agama Islam lebih terfokus kepada tanggung jawab institusional (persekolahan) ketimbang tanggungjawab kemasyarakatan (umat Islam). Berbagai faktor penyebab tersebut berdasarkan bukti-bukti empiris, antara lain:

1. Guru agama Islam terikat oleh sistem pembelajaran yang terfokus kepada kurikulum dipersekolahan.
2. Kurang kuatnya minat guru agama Islam untuk meningkatkan pengetahuan melalui jenjang pendidikan yang lebih tinggi karena terbatasnya dana, disamping karena adanya prosedur yang tidak mudah untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

3. Guru agama berkualitas yang telah memperoleh gelar magister (S2) baik yang dibiayai oleh Departemen Agama maupun biaya sendiri, pindah tugas dari sekolah lanjutan (Tsanawiyah/SLTP, SMU/Aliyah) ke perguruan tinggi (STAIN/IAIN) sebagai tenaga pengajar (dosen). Padahal, mereka yang telah meningkatkan pendidikannya ke tingkat lanjut ini (S2 di IAIN maupun perguruan tinggi umum), diharapkan memberikan pencerahan yang bersifat akademis kepada guru atau rekan-rekan sejawatnya.
4. Wacana pemikiran ke-Islaman berkembang pesat sejalan dengan semakin banyaknya lulusan pendidikan tinggi baik dari perguruan tinggi Islam maupun yang bukan, yang berminat menelaah ajaran Islam dengan sudut pandang disiplin ilmu yang beragam.
5. Semakin kompleksnya permasalahan hidup dan kehidupan sehingga berbagai fenomena ditafsirkan sesuai dengan pemikiran yang berkembang dikalangan komunitas Islam.
6. Adanya pergeseran nilai sebagai implikasi dari globalisasi, dimana Islam sebagai ajaran dipelajari, dipahami dan diamalkan dengan longgar, sehingga penafsiran terhadap ajaran atau nilai-nilai dalam Islam cenderung beradaptasi dengan situasi dan kepentingan tertentu.
7. Adanya kesadaran bahwa Islam adalah ajaran yang terbuka dan berperan sebagai *rahmatan lil'alam*, akibatnya wacana pemikiran tentang Islam dikalangan tertentu berkembang sedemikian rupa bahkan cenderung dianggap terlalu rasional dalam mengakomodir kepentingan kehidupan manusia yang semakin kompleks.
8. Terdapat pemikiran yang liberal dalam memahami ajaran Islam dikalangan intelektual Islam, sehingga pemahaman kegamaan dan pengamalannya oleh sebagian umat Islam dianggap tidak relevan, bahkan mengganggu hubungan antar umat Islam itu sendiri.
9. Islam menjadi bagian dari kegiatan politik, yang berakibat kepada bingungnya sebagian umat Islam dalam memahami sepak terjang tokoh-tokoh Islam karena Islam dimanfaatkan untuk kepentingan yang tidak proporsional bahkan cenderung terjualbelikan dalam konteks kehidupan politik itu.

Tujuan pendidikan Islam sebagaimana dikemukakan sebelumnya adalah sama dengan tujuan mengapa manusia diciptakan ke muka bumi, yaitu mengabdikan kepada penciptanya (Allah SWT). Karenanya, tujuan pendidikan Islam adalah meningkatkan kualitas umat Islam sehingga dengan kualitas yang dimilikinya tersebut secara signifikan akan mempengaruhi totalitas pengabdian (ketaqwaan) kepada Allah SWT. Dengan demikian, pendidikan Islam akhirnya menuju kepada munculnya prototipe umat yang memiliki ketaqwaan sesuai dengan mengapa manusia diciptakan Allah SWT.

Ketaqwaan yang diinginkan tentu saja tidak terwujud begitu saja, ketaqwaan itu melalui suatu proses dimana umat Islam menyadari betul bahwa hidup dan kehidupannya adalah dalam rangka mengabdikan kepada Allah SWT. Selama kehidupan berlangsung, kualitas kehidupan tersebut dibungkus dengan bingkai pengetahuan ajaran dan nilai-nilai Islam yang hakiki, dan itu bisa tercipta jika kehidupan umat Islam tersebut terwujud dalam sikap yang jelas dalam mengikuti doktrin dasar Islam yang ada dalam al-Qur'an dan mengikuti aturan dan hukum Allah yang berlaku di alam semesta. Umat yang cerdas dalam mengikuti doktrin Islam yang ada dalam al-Qur'an dan mampu membaca hukum Allah dalam alam semesta patut diduga akan menciptakan umat Islam yang memiliki ketaqwaan sesuai dengan filosofi mengapa manusia diciptakan ke muka bumi.

Menurut Muhaimin (2003:246-247) bahwa taqwa itu terwujud dalam dua sikap, yaitu **itba'syari'at Allah** (mengikuti *fundamental doctrine* dan *fundamental values* yang tertuang dan terkandung dalam al-Qur'an dan sunnah Rasulullah), yang ditandai dengan: **(1)** senantiasa membaca dan memahami ajaran dan nilai-nilai mendasar yang tertuang dan terkandung dalam al-Qur'an dan al-Sunnah; **(2)** berusaha menghayatinya sambil memosisikan diri sebagai pemikir, penalar dan pengkaji; **(3)** memiliki komitmen yang tinggi terhadap ajaran Islam, dan **(4)** siap berdedikasi dalam rangka menegakkan ajaran dan nilai-nilai Islam yang *rahmatan li al'-alamin*. Sikap kedua yaitu **itba' sunnatillah** (mengikuti aturan-aturan atau hukum-hukum Allah yang berlaku di alam semesta) ditandai dengan: **(1)** senantiasa membaca dan memahami fenomena alam, fenomena fisik dan psikhis, dan fenomena sosial-historis, serta fenomena-fenomena lainnya; **(2)** memosisikan diri sebagai pengamat,

pengkaji atau *researcher* (peneliti), sehingga memiliki daya analisis yang tajam, kritis dan dinamis dalam memahami fenomena yang ada di sekitarnya; **(3)** senantiasa berusaha membangun kepekaan intelektual serta kepekaan informasi; dan **(4)** karena masing-masing orang mempunyai bakat, kemampuan dan minat tertentu, maka dalam *itba'sunnatillah* perlu disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian masing-masing, sehingga terwujudlah kematangan profesionalisme.

Meningkatkan keimanan dan ketaqwaan umat Islam dengan kualitas keimanan dan ketaqwaan yang murni pada dasarnya menjadi tanggung jawab individu umat Islam. Namun dalam konteks yang lebih luas, justru guru pendidikan agama Islam adalah orang yang dianggap mampu menyebarkan dan mengajarkan ajaran Islam secara utuh dan murni, sesuai dengan tujuan umum pendidikan Islam.

Menurut Al-Ghazali (Muhaimin, 1993:160-161), tujuan umum pendidikan Islam tercermin dalam dua segi, yaitu: **(1)** Insan murni yang bertujuan mendekatkan diri kepada Allah SWT, **(2)** Insan murni yang bertujuan mendapatkan kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat. Sedangkan menurut Ibnu Khaldun merumuskan tujuan pendidikan Islam atas dua macam, yaitu: **(1)** tujuan yang berorientasi *ukhrowi* yaitu membentuk seorang hamba agar melakukan kewajiban pada Allah, **(2)** tujuan yang berorientasi duniawi yaitu membentuk manusia yang mampu menghadapi segala bentuk kehidupan yang lebih layak dan bermanfaat bagi orang lain.

Guru agama Islam memiliki tanggung jawab yang besar dalam meningkatkan kualitas umat, baik kualitas individual maupun masyarakat. Kualitas yang ingin dicapai bukan hanya kualitas kehidupan di dunia semata, tetapi juga kualitas kehidupan akhirat, dan itu diperoleh karena bekal yang dimilikinya di dunia memenuhi persyaratan untuk di bawa ke akhirat.

BAB V

FAKTOR DETERMINAN PROFESIONALITAS GURU

A. Analisis Kontekstual terhadap Profesionalisasi Guru

1. Berbagai Faktor Penyebab

Jika dikemukakan apa saja yang menjadi faktor guru memiliki kompetensi profesional, akan ditemukan berbagai jawaban, sebab berbagai pihak akan mengemukakan alasan yang dapat diterima secara rasional dan bahkan juga kurang profesional. Alasan-alasan yang dikemukakan sesuai dengan parameter yang digunakan dan juga dari berbagai pengalaman, peristiwa atau hasil penelitian dan juga dari orang-orang yang memiliki kompeten dan otoritas untuk mengemukakannya. Namun demikian secara garis besar faktor penyebab guru menjadi profesional dipengaruhi oleh: **(1)** faktor internal guru, **(2)** faktor eksternal guru.

Faktor **internal** antara lain menyangkut dengan: **(a)** niat sebagai guru, **(b)** tingkat kecerdasan, **(c)** pemahaman terhadap visi dan misi sekolah, dan lain sebagainya, sedangkan faktor **eksternal** antara lain: **(a)** kesejahteraan yang diperoleh, **(b)** perilaku kepemimpinan, administrasi dan manajemen sekolah, **(c)** pengembangan karir, **(d)** pola peningkatan kompetensi, dan lain sebagainya.

Berbagai faktor tersebut menjadi penyebab profesionalnya guru, seluruh unsur tersebut jika ditelaah secara mendasar akan memberikan gambaran bagaimana sebenarnya kondisi guru secara keseluruhan. Oleh karena itu, pembenahan terhadap profesionalisasi guru tidak bisa dilakukan secara parsial, ia harus dilakukan secara menyeluruh. Perubahan yang dilakukan tidak hanya melibatkan Departemen Pendidikan Nasional

saja tetapi departemen lain yang mengelola pendidikan, disamping harus melibatkan *stakeholders* pendidikan yang memiliki kepentingan dengan pendidikan secara luas.

Selama ini yang menghambat terjadinya profesionalisasi tenaga kependidikan secara keseruhan adalah *political will* (kemauan politik) yang setengah-setengah dan cenderung mengabaikan profesi tenaga kependidikan sebagai bagian dari unsur strategis dalam meningkatkan kesejahteraan dan martabat manusia Indonesia sebagai bangsa yang telah membangun dan merdeka. Itulah sebabnya, perlu melakukan demitologi profesi tenaga kependidikan, khususnya guru agar profesionalisasi guru dapat dilakukan dengan baik dan benar.

Proses mitos menjadi demitologi menurut Tilar (2002:94) tersebut dapat dilihat seperti tertera pada matriks berikut:

WACANA	MITOS	DEMITOLOGI
1. Status Sosial	a. Pahlawan tanpa bintang jasa b. Guru = pekerja sosial tanpa imbalan c. Pekerjaan orang dungu	<ul style="list-style-type: none"> • Berhak dihargai oleh masyarakat sebagai suatu profesi terhormat • Guru memiliki kewajiban dan imbalan spt profesi lainnya • Guru adalah pekerja intelijen
2. Status Profesi	a. Profesi terbuka b. Pekerjaan bagi setiap orang c. Bukan serikat kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Profesi guru punya syarat profesi yang objektif • Sanksi diperketat oleh organisasi profesi guru • Berhak mempebaiki nasib sebagai HAM
3. Gender	a. Profesi perempuan b. Puas dengan imbalan minim	<ul style="list-style-type: none"> • Perempuan adalah guru alamiah pertama • Perempuan dan laki-laki harus memperoleh perlakuan, kesempatan, dan penghargaan yang sama
4. Politik dan Kekuasaan	a. Pantang berpolitik b. Pantang menggalang kekuatan (<i>bargaining power</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Pendidikan tidak boleh dijadikan alat politik • Organisasi profesi sebagai sarana kekuatan untuk tujuan profesi dan perbaikan hidup anggota

5. Ilmu Pengetahuan	a. Ilmu Pendidikan = kuasi ilmu b. Ilmu pendidikan mudah dikuasai	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkan riset pendidikan anak Indonesia • Memperkuat LPTK
6. Organisasi Profesi	a. Profesi guru bertingkat-tingkat b. PGRI hanya untuk "guru kecil" c. PGRI suatu "soft organization"	<ul style="list-style-type: none"> • Reorganisasi organisasi profesi guru • Perkuat organisasi PGRI • Kembangkan keanggotaan dalam <i>Education International</i> – ICFTU

Proses peralihan atau konversi dari mitos ke demitologi merupakan bagian dari reformasi pendidikan, sehingga merubah paradigma baru tentang tenaga kependidikan khususnya guru. Pemberdayaan guru dilakukan harus merupakan bagian dari kebijakan politik nasional, perubahan dalam memandang dan memperlakukan guru dengan perlakuan yang adil akan mempengaruhi reformasi pendidikan secara nasional.

Untuk melakukan konversi dari mitos ke demitologi tersebut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sebagai penanggung jawab penyelenggaraan kebijaksanaan pendidikan dan departemen lain (terutama Kementerian Agama) yang menyelenggarakan pendidikan nasional harus melakukan kontrol secara struktural, kultural dan proporsional terhadap lembaga pendidikan persekolahan. Kontrol ini dilakukan dengan maksud agar tujuan perubahan tersebut mencapai sasaran tanpa harus mengintervensi secara ketat tapi perlu meyakinkan persekolahan bahwa persekolahanlah yang paling tepat untuk memulai melakukan perubahan.

Organisasi persekolahan didorong untuk memiliki berbagai kapasitas, kapasitas yang harus dimiliki sekolah adalah mampu melihat kedepan, terarah dengan pasti, dan memiliki strategi yang andal. Schlechty (1997:83) mengemukakan bahwa organisasi apapun harus memiliki tiga kapasitas untuk melakukan perubahan, yaitu: **(1)** *The capacity to establish and maintain a focus on the future*, **(2)** *The capacity to maintain a constant direction*, **(3)** *The capacity to act strategically*.

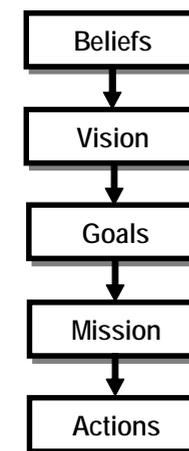
Ketiga kapasitas di atas merupakan persyaratan untuk melakukan perubahan di jajaran organisasi apapun termasuk organisasi persekolahan. Diberlakukannya manajemen berbasis sekolah (MBS) merupakan jawaban

untuk memberdayakan potensi sekolah dalam mengembangkan kemampuan ketiga kapasitas tersebut sehingga menjamin terjadinya perubahan. Kapasitas untuk menegakkan dan melakukan pemeliharaan yang terfokus untuk masa depan, adalah kriteria manajemen modern persekolahan saat ini sehingga dapat memenuhi tuntutan *stakeholders* pendidikan.

Memiliki kapasitas yang andal akan menjamin terpeliharanya pencapaian tujuan sekolah, sehingga secara tetap memiliki fokus dalam merencanakan perubahan dan akan mampu dilakukan jika kepemimpinan persekolahan mampu menerjemahkan visi dan misi sekolah. Visi dan misi akan tercapai sesuai dengan tujuan sekolah, jika dilakukan berdasarkan strategi yang telah ditetapkan. Strategi menjadi penting manakala pencapaian suatu tujuan merupakan suatu keharusan. Strategi hanya bisa dijalankan jika seluruh komponen yang terlibat secara langsung di persekolahan memiliki komitmen dan keyakinan yang jelas dan kuat untuk melakukan perubahan tersebut.

Perubahan, bagaimanapun merupakan sesuatu yang bersifat fungsional di dalam pengembangan lembaga pendidikan. Perubahan itulah yang akan menentukan arah bagaimana lembaga pendidikan melakukan sesuatu yang memungkinkan mereka dapat menerima apa yang diinginkan oleh masyarakat sebagai *stakeholders* pendidikan. Karenanya, perubahan menjadi krusial untuk dilakukan secara proporsional.

Keyakinan, visi, misi, tujuan dan *action* merupakan *ingredient* melakukan perubahan dalam organisasi persekolahan, *ingredient* ini jika digambarkan (Schlechty, 1997:64) seperti terlihat pada bagan berikut:



Perubahan yang dilakukan memang memerlukan keyakinan, visi, misi, tujuan dan aksi atau tindakan yang terencana. Berbagai unsur tersebut menjadi dasar melakukan reformasi pendidikan di persekolahan. Tanpa adanya kelima unsur diatas, reformasi penyelenggaraan persekolahan, dimana guru merupakan unsur strategis sebagai tujuan pembaharuan dalam rangka meningkatkan layanan kepada *stakeholders* pendidikan, perubahan tidak akan terjadi secara maksimal. Membenahi profesional guru dilakukan berdasarkan landasan filosofis dan manajemen di atas (keyakinan, visi, misi, tujuan dan *action* atau tindakan).

Visi adalah daya pandang yang jauh, mendalam dan luas yang merupakan daya pikir abstrak yang memiliki kekuatan amat dahsyat dan dapat menerobos batas-batas fisik, waktu, dan tempat. Karena itu visi adalah kunci energi manusia, kunci atribut pemimpin dan pembuat kebijaksanaan. Visi dipandang sebagai suatu inovasi dalam proses manajemen strategik, karena baru pada akhir-akhir ini disadari dan ditemukan bahwa visi itu amat dominan perannya dalam proses pembuatan keputusan termasuk dalam pembuatan kebijaksanaan dan penyusunan strategi (Gaffar, 1995:22).

Tanpa keyakinan dan visi akan ditemukan kesulitan melakukan tindakan selanjutnya, justru visilah yang akan mengarahkan atau menuntun pencapaian tujuan dan *action*. Keyakinan dan visi merupakan urat nadi dalam pencapaian tujuan. Keyakinan dan visi menggambarkan bahwa organisasi memiliki dasar yang kuat untuk melangkah dengan mempersiapkan perencanaan yang matang.

Terbentuknya visi dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti: pengalaman hidup, pendidikan, pengalaman profesional, interaksi dan komunikasi internasional, berbagai pertemuan keilmuan dan berbagai kegiatan intelektual lain yang membentuk *mindset* atau pola pikir tertentu. *Mindset* ini meletakkan seluruh fenomena dalam posisi objektif yang mencakup keseluruhan perspektif dengan rinci, komprehensif, global yang dapat mempengaruhi kepentingan orang banyak dalam jangka panjang. *Mindset* ini terbentuk oleh visi, dan amatlah penting dimiliki oleh setiap pemimpin. Karena pengaruh visi yang berjangka ini seyogyanya merupakan tugas utama pemimpin untuk melahirkan, memelihara, mengembangkan, mengkomunikasikan dan mempertahankannya (Gaffar, 1995:23).

Pengalaman dan pendidikan akan membentuk pola *mindset* seseorang dalam melakukan perencanaan ke depan. *Mindset* tersebut memberikan pola yang objektif sehingga pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu manajemen perencanaan biasanya lebih terjamin ketercapaiannya. Manajemen persekolahan dalam hal ini membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki *mindset* yang komprehensif sehingga dapat merespon kebutuhan organisasi secara utuh.

2. Nilai Imperatif Profesionalisasi Guru

Profesi merupakan suatu keahlian yang dimiliki seseorang sehingga dengan keahliannya tersebut memungkinkannya memenuhi kebutuhan hidup dan kehidupannya. Seseorang yang memiliki keahlian tertentu, biasanya memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan pada umumnya orang akan memberikan apresiasi yang tinggi terhadap keahlian orang tersebut.

Profesi merupakan sebuah jabatan yang memiliki konsekuensi logis, profesi tidak diperoleh begitu saja tetapi karena telah melalui sebuah proses. Ornstein dan Levine (1984) dalam Soetjipto dan Kosasi (1999:15-16) menyatakan antara lain bahwa sebuah profesi itu merupakan jabatan yang sesuai dengan pengertian profesi, yaitu:

1. Melayani masyarakat, merupakan karier yang akan dilaksanakan sepanjang hayat (tidak berganti-ganti pekerja).
2. Memerlukan bidang ilmu dan keterampilan tertentu di luar jangkauan khalayak ramai (tidak setiap orang dapat melakukannya).
3. Memerlukan pelatihan khusus dengan waktu yang panjang.
4. Mempunyai komitmen dengan jabatan dan klien, dengan penekanan terhadap layanan yang akan diberikan.
5. Mempunyai organisasi yang diatur oleh anggota profesi sendiri.

Sedangkan National Education Association (NEA) (1948) menyarankan kriteria profesi itu sebagai berikut:

1. Jabatan yang melibatkan kegiatan intelektual.
2. Jabatan yang menggeluti suatu batang tubuh ilmu yang khusus.
3. Jabatan yang memerlukan persiapan profesional yang lama (bandingkan dengan pekerjaan yang memerlukan latihan umum belaka).

4. Jabatan yang memerlukan “latihan dalam jabatan” yang bersinambungan.
5. Jabatan yang menjanjikan karir hidup dan keanggotaan yang permanen.
6. Jabatan yang menentukan baku (standar) sendiri.
7. Jabatan yang lebih mementingkan layanan di atas keuntungan pribadi.
8. Jabatan yang mempunyai organisasi profesional yang kuat dan terjalin erat.

Berbagai unsur yang melekat pada diri seseorang yang memiliki profesi tersebut tidak jauh berbeda dengan harapan setiap guru agar dapat melaksanakan tugas keguruannya. Banyak hal yang dialami guru dalam melakukan tugas, sebagai seorang manusia yang mencintai tugasnya tidak jarang persoalan yang dihadapi selalu diluar konteks keguruan atau pembelajaran. Persoalan diluar konteks pembelajaran inilah yang mengganggu dan menjadi distorsi bagi pengembangan profesionalisasi tugasnya.

Persoalan diluar konteks tersebut seperti sulitnya guru menerima perlakuan dari masyarakat karena masyarakat tidak menempatkan guru sebagai jabatan profesi. Situasi ini mengakibatkan guru tidak begitu siap menghadapi berbagai tuntutan masyarakat. Sementara itu persoalan-persoalan di dalam konteks tugasnyapun menghadapi hal sama, dimana personil administrasi departemen pembinaannya yang seharusnya melayani kepentingan guru (khusus guru PNS), menjadikan guru sebagai objek dalam pengertian yang tidak benar. Guru dijadikan objek ketika mengurus segala sesuatu yang berkaitan dengan haknya sehingga guru selalu frustrasi dan tidak percaya diri dengan lingkungan satuan atasan yang bertanggung jawab terhadap pembinaannya dan kesejahteraannya.

Situasi yang tidak menguntungkan bagi profesi guru secara kontekstual dan diluar kontekstual tersebut mempengaruhi kinerja guru. Situasi tersebutlah yang selama ini memungkinkan terjadinya pembelajaran yang tidak sesuai dengan tuntutan proses pembelajaran di persekolahan. Mungkin terjadinya *banking system* dalam persekolahan di Indonesia merupakan implikasi tidak adanya imperatif profesionalisme guru dan keguruan. *Banking system* seperti dikemukakan Freire (1990) adalah: “guru mengajar dan siswa diajar; guru mengerti semuanya dan siswa

tidak tahu apa-apa; guru berpikir dan siswa dipikirkan; guru berbicara dan siswa mendengarkan; guru mendisiplinkan dan siswa didisiplinkan; guru memilih dan mendesak pilihannya dan siswa hanya ikut; guru bertindak dan siswa membayangkan bertindak lewat tindakan guru; guru memilih isi program dan siswa mengambil begitu saja; guru adalah subjek dan siswa adalah objek dari proses belajar”.

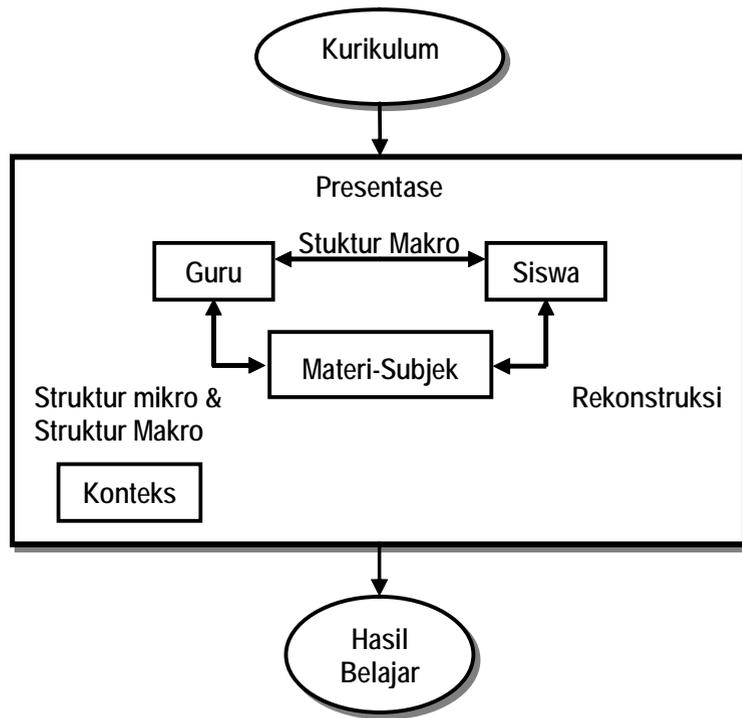
Strategi pembelajaran tersebut tentu saja tidak akan menjamin pencapaian tujuan pembelajaran di persekolahan. Strategi tersebut akan menyempitkan kreativitas dan inovasi bagi peserta didik, sementara itu pada saat yang bersamaan persekolahan telah mengkhianati kepercayaan yang diberikan *stakeholders* pendidikan kepadanya. Situasi yang tidak kondusif inilah yang harus direformasi agar pembelajaran dapat meningkatkan peserta didik mengembangkan potensi yang dimilikinya sehingga perubahan yang berdimensi konseptual terjadi dalam kognitif, afektif dan motoriknya. Perubahan konseptual pada anak didik harus sejalan dengan terjadinya perubahan atau perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat. Tidak akan terjadi perubahan yang signifikan kepada anak didik jika profesionalisme guru tidak dapat berperan sebagai jembatan dalam proses pembelajaran.

Belum lagi persoalan dihadapi anak didik dengan dunia nyata setelah menyelesaikan jejang pendidikannya. Pendidikan selalu timpang memenuhi kebutuhan lulusan dengan apa yang ditawarkan persekolahan. Berbagai kekeliruan dan ketimpangan antara proses pembelajaran di persekolahan dengan harapan lulusan ketika mereka berhadapan dengan dunia diluar sekolah, menjadi fenomena yang tak terhindarkan. Bentuk-bentuk kesenjangan antara pengalaman di sekolah dengan apa yang ada di masyarakat, antara lain sebagai berikut:

- a. Sekolah menekankan pada *individual performance*, sebaliknya apa yang terjadi diluar sekolah senantiasa menekankan *socially shared performance*,
- b. Sekolah menekankan pada pemikiran yang tidak memerlukan alat bantu, sebaliknya dunia kerja senantiasa memerlukan alat bantu,
- c. Sekolah senantiasa menekankan pada simbol-simbol yang terpisah dari objek, sebaliknya kehidupan dunia kerja menekankan pada upaya riil dalam menangani objek,

- d. sekolah bertujuan untuk menyerap pengetahuan dan *skill* secara umum, sebaliknya dunia kerja memfokuskan pada pengetahuan dan *skill* yang relevan dengan situasi tertentu (Zamroni, 2001:135).

Dibutuhkan interaksi sosial yang proporsional antara guru, peserta didik dan materi-subjek agar proses pembelajaran berjalan dengan baik (Grossman, 1990 dalam Siregar, 1998). Untuk melihat interaksi tersebut dapat dilihat gambat berikut:



Berdasarkan gambar di atas terdapat tiga komponen yang menjelaskan bagaimana terjadi interaksi sosial proses belajar mengajar di persekolahan, yaitu komponen guru, siswa dan materi-subjek.

1. *Komponen guru.* Guru memegang peranan penting dalam memilih dan mengendalikan bentuk wacana kelas. Strategi yang digunakan guru untuk mewujudkan ini adalah dengan dukungan selektif terhadap interpretasi yang dikemukakan siswa. Guru juga mengisyaratkan pandangan atau aturan tertentu untuk memudahkan siswa memilih pandangan yang cocok dengan pemahamannya.

2. *Komponen siswa.* Selama proses mengkonstruksi pengetahuan, proses intelektual dan kognitif siswa dapat berlangsung lebih wajar jika kondisi sosial yang diciptakan mendukung. Terhadap materi-materi-subjek, hal ini menyangkut apa yang telah diketahui, bagian mana yang sulit atau mudah, atau yang erat hubungannya dengan pengalaman. Terhadap kepentingan siswa, ini menyangkut kondisi emosional, topik tidak menarik, dan menantang hari depannya.
3. *Komponen Materi-Subjek.* Komponen materi-subjek berfungsi sebagai narasumber intelektual untuk berlangsungnya PBM. Istilah narasumber merujuk pada pengetahuan konten, substansi, dan sintaktikal untuk berlangsungnya kegiatan belajar-mengajar. Guru merujuknya untuk mengorganisasi dan memperpresentasikan pelajaran, sedangkan siswa merujuknya untuk memahami dan mengembangkan strategi belajar tertentu. Antarhubungan ketiga komponen mengajar di atas dirumuskan sesuai dengan tujuan untuk mendeskripsikan antaraksi-ketergantungan (label di samping tanda panah). Interaksi kognitif berlangsung dalam kegiatan sosial mengkonstruksi pengetahuan berdasarkan keterampilan intelektual (aspek sintaktikal) dari materi-subjek (Dahar, dalam Sindhunata, 2000:167-168).

Kontribusi yang diberikan guru agar terjadi interaksi sosial dalam proses pembelajaran yang tergambar dari uraian diatas, semakin meyakinkan untuk tidak perlu ragu dengan perlunya melakukan profesionalisasi guru jika persekolahan dianggap sebagai lembaga yang harus memenuhi keinginan *stakeholders* pendidikan. Guru profesional menjadi tuntutan, sayangnya fenomena tersebut terganggu oleh berbagai kesalahan, perspektif keguruan yang terjadi selama ini telah dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak benar tentang profesi keguruan.

Ketika guru diperlukan sebagai instrumen pemberdayaan manusia, pada saat yang bersamaan seharusnya pemerintah dan masyarakat tidak memarjinalkan profesi guru. Komitmen yang muncul cenderung secara lisan saja tetapi *actionnya* selama ini tidak menjadikan guru sebagai profesi terhormat, akibatnya profesi sebagai guru di mata masyarakat mengalami deviasi secara sosial, kultural dan struktural. Sesuatu yang sangat membahagiakan, sertifikasi guru telah berjalan dan telah menjamin kesejahteraan guru secara menyeluruh.

Perubahan yang dilakukan melalui reformasi telah menjanjikan masa depan guru, namun dibalik janji yang menggembirakan tersebut, berbagai tantangan terus menerus menimpa dunia pendidikan. Sektor-sektor lain seperti politik, hukum ekonomi dan keamanan masih menjadi sektor utama dalam membenahi manajemen nasional Indonesia secara keseluruhan. Mungkin inilah nasib pendidikan Indonesia, yang masih terdapat keraguan menjadikan pendidikan sebagai *leading sector* (sektor utama) pembangunan yang menyeluruh.

B. Strategi Pemberdayaan Profesionalitas Guru

1. Perencanaan Sumberdaya Tenaga Kependidikan Guru

Perencanaan sumberdaya manusia guru adalah perencanaan yang berkaitan dengan upaya pengenalan profil individu yang dianggap layak untuk menduduki jabatan guru. Perencanaan ini dilakukan oleh persekolahan sehingga profil guru yang dibutuhkan oleh sekolah benar-benar terealisasi, tanpa adanya perencanaan tersebut, guru yang diinginkan sesuai dengan kebutuhan sekolah tidak akan terpenuhi.

Prediksi terhadap berbagai kemungkinan yang dibutuhkan sekolah terhadap guru tidak dilakukan secara sporadis, seharusnya perencanaan dilakukan berdasarkan kebutuhan sesuai dengan strategi yang ditetapkan. Oleh karena itu rasio antara kebutuhan dengan tenaga yang tersedia harus terdata. Pentingnya data ini agar pengadaan tenaga guru bisa direkrut secara proporsional.

Di samping persiapan pengadaan yang sesuai dengan kebutuhan, memanfaatkan potensi yang ada secara maksimal akan efektif jika potensi tersebut diberi kesempatan meluaskan kemampuan pengajaran bidang studi lainnya. Hal ini perlu dilakukan mengingat setiap guru yang ada biasanya memiliki ilmu mayor (ilmu berdasarkan latar belakang pendidikan) dan minor (ilmu lain yang diminatinya dan mampu mengajarkannya). Apalagi guru-guru juga biasanya memiliki minat terhadap suatu mata pelajaran tertentu sehingga berdasarkan minat yang dimilikinya tersebut, bisa ditingkatkan melalui penataran atau pendalaman yang bersifat pribadi atau juga melalui *short course*. Hanya saja, tenaga dan potensi guru yang seperti ini sebaiknya hanya digunakan sementara atau selama pengadaan tenaga yang dibutuhkan belum dapat terpenuhi secara efektif.

Perencanaan sumberdaya tenaga guru menjadi penting untuk meningkatkan efektivitas proses pembelajaran di persekolahan. Perencanaan sebagai bagian terpenting dalam manajemen organisasi persekolahan merupakan implementasi kebijakan di bidang pendidikan. Kebijakan terhadap perencanaan pendidikan merupakan suatu hal yang rumit atau kompleks mengingat kebijakan pendidikan yang akan diambil terkait dengan berbagai sumberdaya yang tersedia dan kemampuan lembaga persekolahan.

Penerapan MBS seharusnya memberikan keluasaan terhadap sekolah untuk menentukan tenaga yang dibutuhkannya. Sebaiknya perekrutan atau pengangkatan tenaga kependidikan haruslah berdasarkan rekomendasi kepala sekolah, jika hal ini terjadi maka sistem perencanaan pendidikan di persekolahan akan mampu memperbaiki sistem yang selama ini cenderung tidak efektif mencapai tujuan pendidikan.

Keberhasilan perencanaan pengadaan tenaga kependidikan seperti guru di persekolahan, memang kompleks, dan tidak bersifat tunggal atau hanya satu aspek saja. Hal ini mengindikasikan bahwa merencanakan secara proporsional tenaga kependidikan itu benar-benar memerlukan pemikiran yang konsentrasi. Faktor yang akan menentukan kebijakan perencanaan tenaga kependidikan tersebut adalah:

1. Kompleksitas kebijaksanaan-kebijaksanaan yang dibuat,
2. Bila rumusan masalah kebijaksanaan yang diajukan dalam rumusan tidak jelas,
3. Faktor sumber-sumber potensial yang dapat mendukung pelaksanaan kebijaksanaan,
4. Keahlian pelaksana kebijaksanaan,
5. Dukungan dari khalayak sasaran terhadap kebijaksanaan yang diimplementasikan, dan
6. Faktor-faktor efektivitas dan efisiensi birokrasi (Imron, 1996:76-77).

Berbagai faktor tersebut membawa implikasi terhadap perencanaan tenaga kependidikan seperti guru. Perencanaan yang dilakukan dengan benar memang belum tentu menjamin keberhasilan persekolahan melakukan berbagai aktivitasnya. Berbagai faktor diatas memberikan pengaruh

terhadap apa yang akan dilakukan selanjutnya. Perencanaan adalah upaya yang bersifat sistemik dalam organisasi apapun, apakah perencanaan itu berhasil atau tidak, tergantung kepada komitmen pengambil keputusan untuk menata organisasi sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan.

Bagi persekolahan sebagai organisasi pendidikan, perencanaan sumberdaya manusia guru menjadi relevan dan krusial untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran. “Disadari sepenuhnya, bahwa peningkatan kualitas komponen-komponen sistem pendidikan yang terbukti lebih berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan adalah komponen yang bersifat *human resources*. Hal ini dapat dipahami dari kenyataan, bahwa komponen yang bersifat *material resources* tidak dapat bermanfaat tanpa adanya komponen yang bersifat *human resources* (Imron, 1995:3).

Dalam melakukan perencanaan kebutuhan sumberdaya manusia memerlukan proses pengukuran sesuai kebutuhan, dalam hal ini ada empat aspek yang harus diperhatikan:

1. human resource inventori must be developed to analyze the various tasks necessary to meet the school district's objectives, these tasks are then matched against the skill of current employees,
2. enrollment projections must be developed for a five year period,
3. the overall objectives of the school district must be reviewed within the context of change needs,
4. human resources inventoris, enrollment projections, and school district's objectives must be organized into a human resources forecast, which becomes the mandate of the personnel department (Rebore, 1987:25).

Keempat aspek tersebut dalam konteks Indonesia dianggap masih relevan dan dapat dilaksanakan, sebab manajemen berbasis sekolah (MBS) telah mulai direalisasikan dalam sistem administrasi dan manajemen persekolahan. Keempat aspek tersebut bukan sesuatu yang sulit untuk dilaksanakan jika komitmen terhadap penyelenggaraan MBS secara konsisten dilaksanakan, apalagi otonomi pendidikan telah menjadi kebijakan politik pendidikan sejalan dengan realisasi otonomi sistem pemerintahan di daerah.

2. Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Guru

Untuk memastikan bahwa hanya calon-calon guru yang memiliki kelayakan akademik (juga kualifikasi pendidikan yang sesuai) yang direkrut sebagai guru, maka rekrutmen calon guru harus didasarkan atas hasil seleksi yang mengutamakan mutu calon yang dibuktikan oleh skor tes seleksi dengan menggunakan perangkat instrumen yang standar dan teruji serta indeks prestasinya di LPTK. Perangkat instrumen dimaksud meliputi penguasaan bidang studi/mata pelajaran dan kependidikan (Sutjipto, dkk dalam Jalal dan Supriadi, 2001:223).

Perekrutan merupakan unsur strategis untuk menemukan calon guru yang sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai tujuan proses pembelajaran. Proses perekrutan akan menentukan bagaimana prospek pendidikan masa depan. Karena itu perekrutan yang sesuai dengan perencanaan pengadaan tenaga (*human resources planning*) yang telah dimatangkan adalah bagian terpenting untuk menemukan guru yang profesional.

Proses perekrutan dilakukan setelah melakukan pengumpulan data mengenai calon, segala sesuatu mengenai calon yang telah terkumpul harus dipilah dan dipilih mana yang layak mengikuti tes dan mana yang tidak. Hal ini perlu dilakukan agar seleksi hanya diikuti oleh calon yang layak saja. Dengan sistem seleksi yang bertingkat seperti itu akan diperoleh calon yang dapat memenuhi atau paling tidak mendekati ideal. Dengan cara seperti ini maka proses perekrutan adalah proses menjaring dan menyaring calon secara selektif dan efektif sesuai dengan pemenuhan rencana kebutuhan.

Hal-hal yang mempengaruhi proses perekrutan harus diperhatikan, hal ini perlu diperhatikan mengingat proses perekrutan tersebut melibatkan banyak orang, seperti: **(1)** kondisi masyarakat si pelamar yang berlokasi di sekitar sekolah, **(2)** kondisi kerja, besar gaji, dan keuntungan tambahan yang ditawarkan oleh sekolah negeri, **(3)** pengurangan tenaga kerja secara terpaksa juga mungkin bisa membuka lowongan kerja baru bagi beberapa posisi yang memerlukan keahlian yang tidak dimiliki oleh tenaga yang ada.

Berbagai hal yang menjadi pertimbangan dalam melakukan rekrutmen tersebut memang bukan sesuatu yang mudah untuk dikerjakan, sebab memerlukan pengkajian yang dimulai dari proses perencanaan pengadaan

tenaga yang dibutuhkan. Namun demikian untuk memenuhi tenaga yang dibutuhkan, berbagai metode dapat digunakan, seperti:

1. *Mencari dari dalam*, yaitu memanfaatkan tenaga yang ada dalam organisasi persekolahan. Umpamanya personil administrasi yang ada dimanfaatkan jika memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan. Proses seleksi seperti ini akan lebih mudah dilakukan sebab tenaga yang ada tersebut diketahui kredibilitas kepribadian atau potensinya telah diketahui dan dikenal,
2. *Pengusulan*, sebuah sekolah harus membentuk sebuah kebijakan dan prosedur yang akan membuat para pegawai berani merekomendasikan seseorang untuk lowongan yang tersedia. Biasanya para personil administrasi memberikan nama-nama kepada satuan atasan dan ditindaklanjuti berupa pemberian rekomendasi untuk menjadi kandidat dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mendaftar,
3. *Melalui agen tenaga kerja*, agen tenaga kerja tersebut bisa milik pemerintah maupun milik swasta, yang penting keduanya mampu menyediakan dan memenuhi persyaratan yang telah ditentukan,
4. *Perguruan tinggi*, melalui sistem ini akan diperoleh keuntungan yang besar, sebab calon yang dibutuhkan secara lengkap memiliki *file* di perguruan tinggi tertentu,
5. *Sumber rekrutmen lainnya*, memberi kesempatan kepada pelamar untuk datang langsung mendaftarkan diri. Selanjutnya sekolah memberikan informasi sejelas-jelasnya apa yang dibutuhkan sekolah dan segala sesuatu yang harus dipenuhi pelamar.

Langkah selanjutnya melakukan proses penyeleksian, suatu proses yang memerlukan perhatian khusus karena berkaitan dengan berbagai hal, seperti biaya yang digunakan, menentukan siapa yang akan dipilih untuk memenuhi kebutuhan. Untuk proses penyeleksian ini perlu memperhatikan kriteria dan karakteristik calon, dan jika diperlukan harus memberikan kertas kerja atau makalah yang berhubungan dengan tugas-tugas yang akan dikerjakannya di persekolahan tersebut.

Perekrutan dan penyeleksian harus dilakukan secara sistematis agar seluruh calon yang terpilih sesuai dengan kebutuhan, dalam melakukan

rekrutmen dan seleksi tersebut sangat baik jika memanfaatkan tenaga psikolog ataupun menggunakan tes bakat dan kecerdasan sehingga calon yang ditetapkan atau yang terpilih benar-benar memiliki kualifikasi yang dibutuhkan.

Pendanaan yang besar dan memakan waktu yang banyak dalam proses perekrutan dan penyeleksian harus diiringi dengan hasil rekrut dan seleksi yang sesuai dengan kebutuhan tersebut. Karena itu, proses perekrutan dan penyeleksian akan menjadi efektif jika segala sesuatu yang berkenaan dengan proses tersebut dilakukan dengan benar dan terencana.

3. Penempatan Guru

Kebijakan penempatan menuntut perhatian serius dan jika diperlukan mengikutsertakan pengawas dan staf sekolah sehingga penempatan guru sesuai dengan kebutuhan sekolah dan kualitas kandidat guru. Menurut Sutjipto, dkk (Jalal dan Supriadi, 2001:223) perlu diberlakukan pengangkatan, penempatan, dan pembinaan tenaga kependidikan yang memungkinkan para guru untuk mengembangkan diri dan kariernya secara lebih luas sehingga, sebagai tenaga profesional, mereka dapat menyandarkan kesejahteraan hidupnya melalui pengabdian optimal bagi layanan profesionalnya.

Masalah penempatan merupakan masalah yang besar dalam sistem penyebaran tenaga kependidikan. Penempatan menjadi salah satu masalah yang besar dalam pemerataan pendidikan. Banyak tenaga guru tidak disiapkan untuk daerah-daerah tertentu, apalagi daerah terpencil. Mungkin tepat program yang memberikan nilai tambah bagi atau insentif tambahan bagi guru-guru yang bekerja pada daerah terpencil. Jangankan pada daerah terpencil, hanya karena lain kota saja adakalanya seorang calon guru meninggalkan tugas secara sengaja. Sementara itu pengawasan terhadap mereka tidak dilakukan dengan benar.

Bagian yang menangani mutasi dalam hal ketenagaan adakalanya tidak konsisten dengan sistem penempatan, itulah sebabnya ditemukan pada satu sekolah tenaga guru yang berlebihan, sementara pada sekolah yang lain kekurangan. Situasi ini menggambarkan tidak terencananya sistem penyebaran atau penempatan personil guru di persekolahan. Seperti yang dikemukakan di atas, persoalan penempatan di daerah

terpencil memerlukan perhatian khusus, sebab jika tidak dilakukan dengan baik akan mengakibatkan ketimpangan dalam pengadaan atau penyebaran tenaga kependidikan sehingga berimplikasi terhadap mutu dan kesempatan memperoleh pendidikan.

Untuk mengatasi tenaga guru di daerah terpencil, Tilaar (1999:112) menawarkan: **(1)** pengadaan dan penempatan guru dalam suatu paket yang dilaksanakan melalui LPTK yang terdekat, **(2)** pengelolaan pendidikan melalui Dati II/Kodya, **(3)** pelaksanaan kurikulum yang sarat dengan muatan lokal, dan **(4)** keterkaitan dengan sektor-sektor lain secara terpadu. Sedangkan khusus bagi guru dilakukan dengan cara: **(1)** rotasi tugas dalam Kabupaten sesudah mengabdikan 3 tahun, **(2)** kenaikan pangkat istimewa setiap mengabdikan 5 tahun di tempat yang sama atau di daerah terpencil lainnya, **(3)** memperoleh beasiswa melanjutkan studi bagi yang menunjukkan prestasi yang inovatif serta kemampuan akademik, **(4)** memberikan karya siswa di dalam maupun di luar negeri bagi yang berprestasi, **(5)** menyediakan perumahan yang layak di tempat tugas.

Berbagai sistem penataan penempatan guru di daerah terpencil tersebut belum menjamin bahwa proses penempatan akan berlangsung dengan baik. Lingkungan setempat yang tidak familiar dengan kandidat merupakan masalah yang sulit untuk dipecahkan, apalagi bila daerah terpencil tersebut memiliki adat istiadat atau budaya yang sulit dimasuki atau didekati.

Proses penempatan bukan merupakan proses akhir dari penyebaran guru pada suatu tempat atau wilayah. Setelah penempatan dilakukan, selanjutnya adalah pelantikan atau proses pengenalan guru tersebut dengan lingkungan tugasnya yang dilakukan oleh persekolahan. Tujuan pelantikan dan perkenalan tersebut adalah:

1. *To make the employee feel welcome and secure,*
2. *To help employee become a member of the "team",*
3. *To inspire the employee towards excellence in performance,*
4. *To help the employee adjust to the work environment,*
5. *To provide information about the community, school system, school building, faculty, and students,*
6. *To acquaint the individual with other employees with whom he will be associated,*
7. *To facilitate the opening of school each year (Rebore, 1987:132).*

Proses penempatan, pelantikan dan pengenalan guru baru dengan lingkungannya akan memudahkan guru melakukan penyesuaian diri disamping akan memudahkannya menjalin komunikasi dengan guru-guru atau personil lainnya. Oleh karena itu proses penempatan, pelantikan dan pengenalan dilakukan sesuai dengan kebutuhan pembinaan guru di persekolahan dan sesuai dengan strategi pemanfaatan personil persekolahan secara menyeluruh.

4. Pengembangan Karir Guru

Karir sebagai guru profesional pada semua jenjang pendidikan perlu diciptakan sedemikian rupa sehingga cukup memberi kepuasan kepada para guru untuk tetap berada dalam jabatannya sebagai guru, karena daya tarik jabatan guru sama dengan menjadi pejabat struktural atau berkarier di lingkungan birokrasi (Sutjipto, dkk dalam Jalal dan Supriadi, 2001:224).

Masalah karir guru selalu menjadi masalah besar jika membicarakan pembinaan dan pengembangan tugas dan jabatan guru. Jabatan guru dianggap kecil, remeh dan bahkan dilecehkan secara administratif jika berurusan dengan dinas atau kantor wilayah. Guru merasa dikesilkan dan termarginal disebabkan karena pejabat atau personil yang mengurus guru menjadikan guru sebagai objek untuk kepentingan pribadi atau kepentingan yang tidak relevan dengan pembinaan guru.

Dalam situasi yang demikian maka kepuasan kerja tidak diperoleh guru, terlalu banyak persoalan yang mereka hadapi. Dikala kesejahteraan mereka tidak sesuai dengan harapan seharusnya perlakuan terhadap mereka lebih baik, namun yang selalu terjadi adalah sebaliknya. Dikalangan personil yang mengurus guru, menjadikan guru sebagai objek dan pada saat yang bersamaan masyarakat tidak menganggap jabatan atau profesi guru sebagai sesuatu yang menjanjikan masa depan yang lebih baik.

Berbagai situasi tersebut seharusnya dirubah dan memberikan kesempatan kepada guru untuk dapat mengembangkan karirnya, seperti masa kenaikan pangkat yang singkat (minimal 2 tahun), mendapatkan fasilitas lain yang memudahkannya melaksanakan tugas. Oleh karenanya, pendekatan administrasi yang cenderung mempersulit pengembangan karir guru sebaiknya dihindari atau kalau bisa dieleminir sama sekali.

Kepuasan kerja tidak akan diperoleh jika guru selalu berhadapan dengan kesulitan-kesulitan, padahal tugas yang dikerjakannya memerlukan dukungan dari berbagai pihak. Bagaimana mungkin ia dapat merasa puas dalam kerja jika personil yang mengurus urusannya atau untuk memperoleh haknya, memperlakukannya sebagai orang asing, sehingga guru merasa terasing dan diasingkan dari habitatnya sendiri.

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu (Robbins, 1996:170). Jika kepuasan kerja diperoleh akan menghasilkan keterlibatan kerja dan komitmen organisasional. Keterlibatan kerja dan komitmen organisasional merupakan unsur strategis dalam manajemen organisasi untuk mencapai tujuan. Keterlibatan kerja merupakan derajat seberapa jauh seseorang memihak kepada pekerjaannya, partisipasinya, dan menganggap kinerjanya merupakan wujud penting bagi harga diri”, sedangkan komitmen organisasional ialah seberapa jauh komitmen seorang anggota memihak pada organisasi dan tujuannya, dan ia seharusnya memiliki niat memelihara keanggotaannya dalam sebuah organisasi tertentu.

Menciptakan kepuasan kerja bagi guru melalui pengembangan karir secara proporsional akan meningkatkan profesionalnya. Jika kepuasan ini diperoleh guru maka tidak akan ditemukan lagi niat guru atau upaya guru untuk pindah menjadi birokrat, sebab ada asumsi dikalangan guru yang menganggap menjadi birokrat akan menjamin kesejahteraan dan perlakuan yang lebih baik dari hanya sebagai guru. Hal ini perlu dilakukan agar karir sebagai guru menjadi menantang dan menjamin masa depan.

Jika selama ini ada asumsi bahwa semakin rendah jenjang pendidikan dimana guru menjadi pengajar, maka semakin rendah pula tingkat kepuasannya. Situasi ini memang tidak kondusif bagi pengembangan karir guru. Oleh karena itu perlu menciptakan sistem pengembangan karir guru agar menjadi guru benar-benar menyenangkan dan menjanjikan kesejahteraan dan masa depan yang lebih baik.

Pengembangan karir akan berlangsung secara efektif jika dilakukan dengan mempertimbangkan: **(1)** sistematis, artinya karir berkembang sesuai dengan tugas pokoknya, **(2)** memiliki keselarasan dan berkelanjutan sesuai bidangnya, **(3)** pengembangan karir bersifat fleksibel dan dapat melakukan perubahan sikap, **(4)** mempertimbangkan kondisi psik

dan psikologis, **(5)** merupakan bagian integral dalam pengembangan manajemen organisasi.

Berbagai unsur di atas akan semakin baik jika pengembangan karir guru tidak dinilai secara administratif, selama ini penilaian yang dilakukan untuk meningkatkan karir guru cenderung secara administratif, sehingga meninggalkan nilai-nilai kreatif dan inovatif yang dilakukan guru ketika ia menjalankan tugas-tugasnya. Karena itu tepat yang direkomendasikan oleh tim restrukturisasi sistem karir dan insentif guru, bahwa: “Penilaian kinerja guru atas dasar angka kredit perlu dikaji ulang indikator-indikator dan prosedur pelaksanaannya agar benar-benar mencerminkan kemampuan profesional guru dalam melaksanakan tugas utamanya sebagai guru serta tidak menimbulkan frustrasi di kalangan para guru” (Sutjipto, dkk dalam Supriadi dan Jalal, 2001:295).

5. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian terhadap guru dilakukan dengan memperhatikan: **(1)** mendorong pengembangan diri, **(2)** mengidentifikasi beberapa jenis tugas dimana dilaksanakan, **(3)** mengidentifikasi kebutuhan pengembangan staf, **(4)** memperbaiki kinerja, **(5)** untuk menentukan apakah seseorang dipertahankan dan berapa kompensasi yang diberikan, **(6)** menolong melakukan penempatan dan juga promosi (Rebore, 1987:186).

Penilaian terhadap kinerja guru harus dilengkapi dengan instrumen, isi instrumen tersebut sebaiknya terdiri dari dua kategori, yaitu sifat dan sikap dalam bekerja serta hasil kerja yang telah dilakukannya. Sedangkan indikator-indikator kinerja guru yang akan dinilai menurut Rebore (1987) menyangkut dengan tiga kualitas, yaitu: **(1)** kinerja pengajaran, **(2)** kinerja profesional, dan **(3)** kinerja personal.

(1) Kualitas Kinerja Pengajaran

- (a) Merencanakan dan mengorganisasikan pengajaran: **(1)** Pelajaran direncanakan dengan baik, **(2)** Seperangkat sasaran yang pasti dan partisipasi siswa **(3)** Memberikan tugas yang jelas, **(4)** Memahami pedoman dan menggunakan pedoman itu dalam proses belajar-mengajar, **(5)** Menyiapkan pembelajaran baik kepada kelompok maupun individual.

- (b) Kemampuan menjelaskan dan mengajukan pertanyaan: **(1)** mengajukan pertanyaan yang membangkitkan daya pikir, **(2)** Memberikan penjelasan yang jelas tentang bahan ajar, **(3)** Menghadapkan siswa pada beberapa pandangan, **(4)** Sadar akan penolakan dan penerimaan pendapat siswa.
- (c) Menstimuli belajar melalui aktivitas yang inovatif dan sumber belajar: **(1)** Menggalakkan diskusi kelas, siswa bertanya, dan demonstrasi siswa, **(2)** Menggunakan bermacam-macam alat peraga dan sumber belajar.
- (d) Menunjukkan pengetahuan dan antusias terhadap mata pelajaran yang diajarkan: **(1)** Menunjukkan pengetahuan tentang mata pelajaran yang diajarkan, **(2)** Antusias.
- (e) Menyiapkan suasana kelas yang kondusif untuk belajar: **(1)** Menjaga lingkungan yang sehat dan fleksibel untuk belajar, **(2)** Menjaga peralatan dan bahan pembelajaran
- (f) Memelihara catatan yang sesuai dan teliti: Memelihara catatan tentang kemajuan siswa
- (g) Mempunyai hubungan yang baik dengan siswa: **(1)** Memahami dan bekerja dengan siswa sebagai individu, **(2)** Menggalakkan hubungan yang saling menghormati dan bersahabat, **(3)** Menggunakan bahasa yang positif dengan siswa dan jauh dari ejekan
- (h) Berinisiatif mengelola kelas dengan disiplin yang baik: **(1)** mengembangkan aturan tata tertib siswa dan guru selalu mengawasinya, **(2)** Mengembangkan aturan keselamatan dan guru selalu mengawasinya.

(2) Kualitas Kinerja Profesional

- (a) Pengakuan dan penerimaan tanggung jawab di luar kelas: **(1)** Berpartisipasi dalam aktivitas sekolah, **(2)** Kadang-kadang dengan sukarela mengerjakan tugas tambahan, **(3)** Ikut menjadi panitia di sekolah,
- (b) Hubungan di dalam sekolah: Bekerja sama dengan baik dan menyenangkan dengan kawan sekerja, administrasi, dan dengan personil lainnya.
- (c) Hubungan dengan masyarakat luar: **(1)** Bekerja sama dengan

- baik dan menyenangkan dengan orang tua siswa, **(2)** Menjalankan hubungan yang baik antara sekolah dan masyarakat,
 - (d) Pertumbuhan profesional dan visi: **(1)** Memenerima kritik yang membangun, **(2)** Berpartisipasi dalam seminar, *workshop*, dan belajar, **(3)** Mencoba metode dan bahan baru,
 - (e) Pemanfaatan pelayanan staf: layanan yang tersedia dengan baik (perpustakaan),
 - (f) Mengerti pola pertumbuhan dan perilaku siswa pada tahap-tahap perkembangan dan dapat menguasai situasi yang terjadi: Tidak berharap akan adanya kesamaan perilaku siswa, tetapi masing-masing siswa mempunyai perbedaan individu,
 - (g) Sopan santun: **(1)** Menjaga penggunaan data yang rahasia, **(2)** Mendukung profesi mengajar.
- (3) Kualitas Kinerja Personal*
- (a) Kesehatan dan gairah: **(1)** Mempunyai record kehadiran yang baik, **(2)** Selalu gembira, **(3)** Menunjukkan sikap humor,
 - (b) Berbicara: **(1)** Artikulasi bicaranya baik, menggunakan grammar dengan benar, **(2)** Dapat didengar dan dimengerti oleh siswa seluruh kelas, **(3)** Berbicara pada tingkat pengertian siswa,
 - (c) Cara berpakaian dan kerapian: Selalu rapi,
 - (d) Ketepatan dalam memenuhi tugas: **(1)** Hadir di kelas tepat pada waktunya, **(2)** Menjalankan tugas tepat pada waktunya, **(3)** Membuat laporan tepat pada waktunya

6. Kesejahteraan Guru

Filosofi mendasar dalam sistem kesejahteraan guru di persekolahan adalah pemberian kompensasi, yaitu pembayaran jasa sesuai dengan tugasnya. Namun demikian kesejahteraan yang diberikan tidak akan sama antara satu negara dengan negara lainnya, hal itu sangat tergantung kondisi keuangan suatu negara. Karena itu, sebaiknya dalam memberikan gaji sebagai bagian dari kesejahteraan perlu memperhatikan hal-hal berikut:

1. Sistem penggajian yang adil (*equitable salary system*). Semua sistem penggajian harus mengenali ketrampilan yang diperlukan untuk

masing-masing jabatan. Karena itu, tiap jabatan harus dievaluasi untuk menentukan pentingnya dan hubungannya dengan jabatan yang lain. Tiap jabatan kemudian disusun berdasarkan nilainya, dengan demikian kita peroleh deret peringkat klasifikasi yang dapat digunakan untuk menentukan gaji orang lain.

2. Dapat diperbandingkan (*comparability*). Sistem penggajian harus kompetitif dan jika mungkin juga dengan institusi dan industri swasta lain.
3. Evaluasi jabatan (*position evaluation*). Nilai relatif untuk tiap-tiap jabatan harus dibentuk bersama-sama melalui panitia yang terdiri dari administrator dan tenaga lainnya.
4. Insentif kinerja (*performance incentives*). Program ganjaran difokuskan pada perbaikan kinerja, karena itu sistem penggajian harus disusun sedemikian rupa hingga dapat mendorong peningkatan kinerja. Dalam kaitan ini penilain kinerja harus teliti dan jujur.
5. *Review* gaji (*salary review*). Struktur gaji perlu selalu diriview tiap tahun agar dapat kompetitif dengan sekolah lain (Rebore, 1987).

Apakah gaji akan dapat memberikan stimuli kepada guru agar berusaha bekerja lebih baik? Jawaban untuk ini sangat bergantung pada kebutuhan individu guru, karena uang bukanlah tujuan akhir tetapi merupakan alat untuk mencapai tujuan akhir. Namun uang adalah penting bagi para guru karena dengan uang ia dapat memperoleh sesuatu untuk memenuhi kebutuhannya.

Walaupun demikian, karena status dan tugasnya mendidik anak-anak, guru diharapkan selalu menunjukkan kinerja yang baik. Uang memang dapat mempengaruhi kinerja guru, tetapi dalam kondisi tertentu saja. Dalam kaitan ini uang dapat menaikkan motivasi intrinsik dalam kondisi sebagai berikut: **(1)** imbalan dalam bentuk uang harus diikuti dengan peningkatan kinerja sehingga dapat memberi dorongan, **(2)** guru harus memahami bahwa ganjaran dalam bentuk uang itu berkaitan dengan perilaku yang berhubungan dengan kerja.

Kesejahteraan yang diperoleh seseorang akan menentukan motivasinya melakukan pekerjaan. Apalagi dalam organisasi, seperti organisasi pendidikan persekolahan selalu dilakukan penilaian terhadap kesejahteraan yang

akan diterima seseorang. Kesejahteraan akan menjadi pertimbangan bagi seseorang untuk menerima suatu pekerjaan, disamping karena adanya beberapa asumsi tentang pekerjaan, asumsi tersebut adalah: bahwa setiap pekerjaan yang memenuhi kebutuhan seseorang dan kemungkinan besar menuju ke pekerjaan yang lebih baik lagi, pekerjaan yang memenuhi kebutuhan seseorang tetapi tidak terlalu besar kemungkinan mempengaruhi ke pekerjaan yang lebih baik, pekerjaan yang tidak memenuhi kebutuhan seseorang tetapi berkemungkinan besar membuka jalan ke pekerjaan lebih baik, dan pekerjaan yang tidak memenuhi kebutuhan seseorang dan tidak begitu besar kemungkinan mengarah ke pekerjaan yang lebih baik.

Pekerjaan sebagai guru dalam konteks Indonesia tidak begitu menjanjikan beberapa waktu yang lalu, disamping persoalan rendahnya kompensasi berupa gaji yang diterima, juga karena berbagai hal yang berkaitan dengan perolehan tersebut. Berbagai hal yang berkaitan dengan hal tersebut menurut Stutjipto, dkk (Jalal dan Supriadi, 2001:323) adalah: **(1)** gaji dan tunjangan fungsional yang tidak layak, **(2)** banyaknya berbagai potongan gaji, **(3)** karir yang tidak jelas, **(4)** prosedur kenaikan pangkat yang rumit, **(5)** belum terciptanya hubungan kerja yang profesional-kolegial, **(6)** kondisi kerja yang tidak memadai, dan **(7)** prosedur penerimaan gaji yang rawan terhadap terjadinya potongan.

Kesejahteraan yang tidak memadai dengan kebutuhannya, ditambah lagi dengan berbagai hal seperti tertera diatas, maka lengkaplah sudah penderitaan guru. Guru terjepit disana sini, oleh karena itu rekomendasi kelompok kerja restrukturisasi sistem karir dan insentif guru untuk melakukan reformasi pendidikan perlu direalisasikan secepatnya. Seperti diketahui salah satu rekomendasi tersebut (Jalal dan Supriadi, 2001) menyebutkan: “Secara umum, kesejahteraan guru perlu ditingkatkan hingga secara kumulatif (meliputi gaji pokok dan tunjangan-tunjanganannya) mencapai sekitar 2 kali lipat dari keadaan sekarang agar mereka dapat memenuhi kebutuhan minimalnya setiap bulan yang saat ini baru terpenuhi sekitar separonya. Untuk memberikan jaminan pada kesejahteraan guru, gaji tersebut (tetap) dibayar melalui anggaran pemerintah dalam APBN”.

7. Asosiasi Guru untuk Profesionalitas dan Perlindungan Profesi

Asosiasi atau persatuan guru diperlukan sebagai instrumen bagi guru untuk berhadapan dengan pihak lain yang merugikan dan mengecilkan peran dan tugas guru. Disamping itu organisasi ini diharapkan akan melakukan kontrol terhadap pengembangan profesi keguruan. Organisasi guru tersebut bermanfaat jika guru memerlukan dialog atau mempertahankan hak maupun kewajibannya. Jika selama ini organisasi guru seperti PGRI melakukan tugasnya hanya sebatas untuk kepentingan organisasi dan pengurusnya saja tanpa mementingkan guru itu sendiri, saat ini organisasi tersebut harus direformasi sehingga kepentingannya mutlak kepada pengembangan karir dan kepada peningkatan profesionalitas kinerja guru secara keseluruhan.

Sebagai ilustrasi dapat dikemukakan bahwa organisasi di Amerika Serikat telah mempraktekkan secara konsisten asosiasi guru. Dalam melaksanakan tugasnya asosiasi guru tersebut berperan sebagai: **(1)** menolak perundingan yang sifatnya individual, **(2)** menjaga guru dari tindakan kriminal dan berusaha menolak anggota keluar dari organisasi, **(3)** melakukan boikot, atau melakukan tekanan dengan pihak yang menyakiti guru, **(4)** memperhatikan gaji yang tidak dibayar sebagaimana mestinya, **(5)** menengahi konflik jika terjadi perselisihan dengan pihak manapun, dan **(6)** membantu anggota jika diperlakukan diskriminatif dalam hal apapun.

Melihat strategisnya peran asosiasi guru tersebut, maka peran PGRI yang ada saat ini tidak bersifat tunggal, daerah-daerah harus diberi kesempatan membentuk organisasi atau asosiasi guru sesuai dengan kebutuhan yang berbeda antara satu daerah dengan daerah lainnya dan antara satu sekolah dengan sekolah lainnya. Perlunya diversifikasi organisasi guru ini tujuannya adalah untuk menjamin aspirasi guru. Organisasi ini juga bukan hanya sekedar untuk menjamin keamanan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya, tetapi secara substantif adalah melakukan pengembangan terhadap peningkatan profesionalisme keguruan.

Adanya organisasi atau asosiasi tersebut, maka guru yang tidak memiliki syarat profesional akan menjadi tanggung jawab asosiasi tersebut, sehingga tugas departemen pendidikan lebih terkonsentrasi menyangkut

hal-hal lainnya seperti berupaya meningkatkan kesejahteraan guru. Di samping itu asosiasi ini akan bertugas dan membentuk dewan kehormatan jika ditemukan guru yang diduga keras melakukan kesalahan atau melanggar kode etik guru. Selanjutnya mutu atau kualitas kinerja guru, dinilai oleh asosiasi tersebut.

Dengan berbagai fungsi tersebut, asosiasi guru pada tingkat daerah perlu didiversifikasi selain PGRI. Hal ini akan menjamin peningkatan profesionalitas guru, oleh karena itu melakukan reorganisasi dan konsolidasi PGRI serta dibenarkannya tumbuh organisasi dan profesi guru selain PGRI dianggap mendesak (Bastian, 2002). Kedudukan asosiasi guru menjadi strategis dengan diterapkannya manajemen berbasis sekolah (MBS), dimana peran sekolah, kepala sekolah dan guru menjadi sentral dan memiliki kewenangan yang luas untuk menentukan apa yang terbaik bagi mereka terutama bagi sekolah dan *stakeholders* pendidikan.

C. *Good Governance*; Keharusan yang Mesti Terealisasi

Salah satu substansi reformasi di segala sektor yang sedang berlangsung saat ini adalah untuk menciptakan pemerintahan yang bersih, berwibawa dan mementingkan kepentingan masyarakat sebagai kepentingan nasional. Pemerintahan yang bersih akan menjamin penyelenggaraan negara yang sesuai dengan fungsi maupun otoritas yang menjadi kewajibannya. Karena itu, reformasi di segala sektor berupaya melakukan pembersihan dari birokrasi pemerintah yang bersifat kaku dan cenderung mengabaikan kepentingan masyarakat. Pengalaman selama ini menunjukkan, terutama di sektor pendidikan, pemerintahan yang tidak bersih telah merusak tatanan sistem yang seharusnya berorientasi kepada pelayanan, dialihkan menjadi birokrasi yang dilayani. Karena itu, pemerintahan yang baik atau *good governance* menjadi keharusan dan terealisasi secepatnya.

Good governance yang dimaksud disini adalah yang memiliki niat baik terhadap tugas dan tanggung jawabnya dan mengabdikan untuk masyarakat serta amanah terhadap seluruh tugas dan tanggung jawabnya tersebut. Arti *good* dan *good governance* mengandung dua pengertian sebagai berikut. **Pertama**, nilai yang menjunjung tinggi keinginan atau kehendak rakyat, dan nilai yang dapat meningkatkan kemampuan rakyat dalam pencapaian tujuan (nasional), kemandirian, pembangunan berkelanjutan

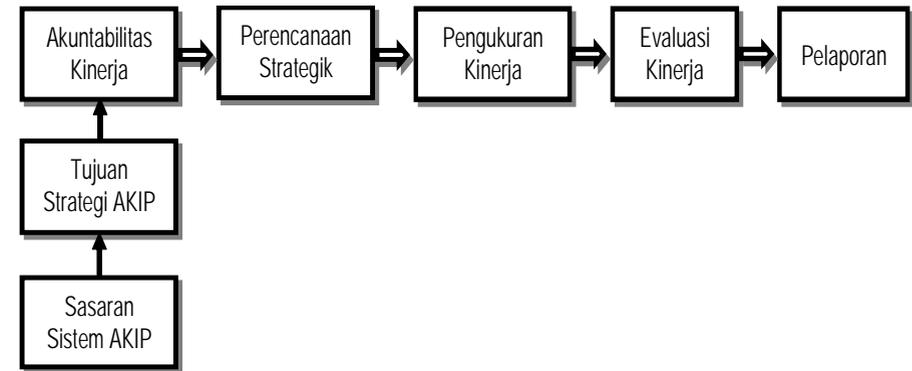
dan keadilan sosial. **Kedua**, aspek fungsional dari pemerintahan yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugasnya untuk mencapai tujuan tersebut. Berdasarkan pengertian ini, *good governance* berorientasi pada:

1. Orientasi ideal, negara yang diarahkan pada pencapaian tujuan nasional. Orientasi ini bertitik tolak pada demokratisasi dalam kehidupan bernegara dengan elemen konstituennya seperti: *legitimacy* (apakah pemerintah) dipilih dan mendapat kepercayaan dari rakyat, *accountability* (akuntabilitas), *securing of human rights*, *autonomy and devolution of power*, dan *assurance of civilian control*.
2. Pemerintahan yang berfungsi secara ideal, yaitu secara efektif dan efisien dalam melakukan upaya mencapai tujuan nasional. Orientasi kedua ini tergantung pada sejauhmana pemerintah mempunyai kompetensi, dan sejauhmana struktur serta mekanisme politik serta administratif berfungsi secara efektif dan efisien (Sedarmayanti, 2003:6-7).

Pemerintahan yang bersih menjadi penting agar seluruh perencanaan pembaruan dan reformasi di segala sektor segera terealisasi. Sementara itu di sektor pendidikan, yang selama ini termasuk sektor yang paling menderita karena ketidak-adilan dan tidak terciptanya pemerintahan yang bersih, betul-betul memerlukan pemerintahan yang bersih. Pemerintahan yang bersih akan memberikan kontribusi keyakinan kepada masyarakat dalam melihat apa yang harus dilakukan secara benar dan baik, dengan tidak diiringi oleh perbuatan tercela serta mementingkan kepentingan yang bersifat finansial semata.

Tuntutan ini bukan tidak berdasar sama sekali, mengingat telah berlakunya berbagai kebijakan yang menyangkut dengan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, umpamanya departemen yang menyelenggarakan pendidikan, harus melaksanakan Instruksi Presiden Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Untuk melihat bagaimana proses akuntabilitas kinerja instansi pemerintah tersebut, dapat dilihat bagan berikut:

Instruksi Presiden No. 7 Tahun 1999
Tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)



Pemerintahan yang bersih (*good governance*) inilah yang akan menjamin pelaksanaan otonomi daerah sebagai kebijakan nasional untuk memenuhi tuntutan reformasi. Pemerintahan yang bersih akan merubah sikap dan mental perilaku penyelenggara negara, dengan adanya otonomi tersebut diharapkan terjadinya perubahan paradigma sistem kehidupan bermasyarakat, bernegara dan berbangsa.

Efektivitas terciptanya kondisi yang kondusif bagi berbagai program yang dicanangkan dalam rangka reformasi melalui pemerintahan yang bersih, diperkirakan akan mampu menghadapi perkembangan global saat ini, yang menurut Ohmae (1995:2) telah terjadi *borderless world*, dimana suatu negara akan kuat dalam dunia tanpa batas tersebut harus mampu merespons fenomena 4 “**I’s**” yang terdiri dari: **(1)** *investment*, **(2)** *industry*, **(3)** *information technology*, dan **(4)** *individual consumers*.

Tata pergaulan dunia baru diwarnai oleh kepentingan ekonomi, sehingga pendidikan terperangkap dalam domain ekonomi, pendidikan untuk sebagian kalangan dianggap sebagai bagian dari komoditas ekonomi. Saat ini ekonomi itu sendiri telah dikendalikan oleh perusahaan global yang dapat menembus batas dunia, dimana hal itu terjadi karena adanya pola dalam perencanaan strategi ekonomi. Menurut (Ashkenas, et al, 1995:65) sistem ekonomi global dipengaruhi oleh adanya prinsip “*elaborate strategic planning process using this framework*”:

Vision	: The future
Mission	: The focus
Goals and measures	: The goals
Company wide strategies- and competitive advantage	: The fondation
Portfolio strategis	: The business mix
Strategis plans	: The actions

Menghadapi budaya baru dalam dunia tanpa batas ini tentu saja dibutuhkan kesiapan pemerintah untuk lebih kondusif menghadapi tantangan yang ada. Itulah sebabnya sistem pemerintahan harus berubah dari yang bersifat birokratis hirarkis menuju kepada demokratis sebagai salah satu syarat agar tercipta pemerintahan yang bersih dan berorientasi kepada kepentingan masyarakat. Pemerintahan yang bersih akan menjamin perubahan paradigma pendidikan, karena dengan adanya perubahan tersebut menyebabkan terjadinya perubahan tingkah laku manajemen pemerintahan.

Manajemen pemerintahan yang selama ini belangsung cenderung melakukan pengabaian terhadap makna pelayanan bagi warga yang membutuhkan pelayanan tersebut. Keadaan itulah yang menyebabkan antara hak dan kewajiban pemerintah tidak jelas jaraknya. Adakalanya hak menjadi kewajiban dan adakalanya kewajiban menjadi hak. Situasi tersebut lebih besar manfaatnya bagi penyelenggara negara, sedangkan bagi masyarakat yang seharusnya memperoleh fasilitas layanan umum dari penyelenggara negara, lebih banyak menerima mudaratnya.

Karena itu, *good governance* merupakan persyaratan yang harus direalisasikan sesegera mungkin agar komitmen untuk melakukan reformasi di segala sektor dapat dilaksanakan. Terutama di sektor pendidikan yang diyakini sebagai sektor yang mampu menciptakan terjadinya perubahan menuju demokratisasi kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Peningkatan profesionalisme guru sebagai upaya pemberdayaan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan persekolahan, memerlukan perencanaan yang sistematis agar tujuan pendidikan dapat memenuhi kebutuhan dan kepentingan *stakeholders* pendidikan. *Stakeholders* pendidikan merupakan pihak yang harus diutamakan dan dijadikan pertimbangan

meningkatkan mutu persekolahan sehingga peserta didik dapat memenuhi keinginannya melalui persekolahan yang dipilihnya.

Dalam kerangka meningkatkan profesionalisme guru sebagai bagian terpenting memenuhi tuntutan *stakeholders* pendidikan, diperlukan beberapa rekomendasi yang sifatnya menguatkan upaya profesionalisasi guru sehingga akuntabilitas lembaga pendidikan persekolahan menjadi terjamin. Beberapa rekomendasi yang perlu diperhatikan adalah:

1. Mengurangi intervensi pemerintah melalui kementerian terkait terhadap kebijakan persekolahan (satuan pendidikan), agar satuan pendidikan dapat mengembangkan manajemen kekinian dan kedisinian yang sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan persekolahan,
2. Dihapuskannya aparat pemerintah daerah yang berfungsi membina guru, sehingga guru tidak terjepit dalam sistem birokrasi yang hirarkis dalam melaksanakan tugas dan menerima hak-haknya,
3. Peningkatan profesionalisme guru akan berjalan dengan baik bila sistem juga berjalan dengan baik. Karena itu, sistem perencanaan, perekrutan, penempatan, kesejahteraan dan kompensasi, pengembangan karir maupun jaminan keamanan guru dilakukan berdasarkan kepentingan bersama. Baik kepentingan guru, sekolah maupun *stakeholders* pendidikan.
4. Untuk meningkatkan profesionalisme guru, asosiasi guru memerlukan diversifikasi pada berbagai daerah yang membutuhkannya. Organisasi atau asosiasi guru tersebut berfungsi tidak hanya sebagai wahana yang bersifat paguyuban tetapi berperan sebagai: **(a)** pemberdayaan profesionalisme guru, **(b)** instrumen penyampai aspirasi dan pelindung kepentingan guru, **(c)** instrumen dewan kehormatan guru jika guru diduga keras melakukan kesalahan atau melanggar kode etik guru.
5. Meningkatkan kesejahteraan guru melalui sistem terpadu, sehingga seluruh kepentingan guru terakomodir melalui penataan yang melibatkan unsur terkait atau instansi yang berwenang menyelenggarakan pendidikan persekolahan secara nasional tetapi dapat diimplementasikan di berbagai daerah.
6. Pembinaan terhadap mutu profesionalisme guru dilakukan melalui pra jabatan, pendidikan dalam jabatan, penataran, *workshop*, yang dititik beratkan pada peningkatan efektivitas mengajarnya, mampu

- mengatasi berbagai persoalan dan proses pembelajaran, dan meningkatkan kepekaannya terhadap adanya perbedaan antara individu peserta didik,
7. Sesuai dengan prinsip peningkatan mutu berbasis sekolah dan semangat desentralisasi, sekolah di beri kewenangan yang lebih besar untuk menentukan apa yang terbaik untuk pembinaan mutu guru-gurunya. Untuk itu sekolah menyusun program, anggaran disalurkan langsung ke sekolah, dan kepala sekolah menentukan pelatihan (apa, dimana, kapan, untuk menunjang kompetensi apa) yang akan diikuti oleh guru-gurunya.
 8. Kepemimpinan kepala sekolah, perlu secara terus-menerus ditumbuh-kembangkan dengan berorientasi kepada jiwa atau watak kewirausahaan, yang memungkinkan kepala sekolah melakukan inovasi dalam berbagai upaya peningkatan mutu manajemen persekolahan yang dipimpinnya.
 9. Persekolahan (satuan pendidikan) selayaknyalah dilengkapi dengan perangkat yang bersifat organisatoris, seperti perlunya melakukan penguatan terhadap personil dan fungsi Komite Sekolah, yang dapat memberikan kontribusi bagi pemenuhan kebutuhan sekolah (satuan pendidikan) berdasarkan rencana aksi yang akan dilakukan.

BAB VI

SERTIFIKASI GURU

A. Sertifikasi: Kebutuhan Meningkatkan Kompetensi dan Kesejahteraan Guru

Laporan Bank Dunia yang bertajuk, *Education in Indonesia: From Crisis to Recovery* (23 September 1998), telah direspon secara memadai oleh pemerintah dalam rangka melakukan reformasi di sektor pendidikan. Respon tersebut diprakarsai oleh Bappenas, sehingga pada tanggal 4 November 1998 Biro Agama, Pendidikan, Kebudayaan dan Olahraga mengadakan pertemuan, yang membahas berbagai rekomendasi yang dikemukakan oleh Bank Dunia.

Setelah pertemuan itu dibentuklah lima Kelompok Kerja (*Task Force*), salah satu Kelompok Kerja itu adalah *School Personnel Development (Teachers and Educational Staffs)* yang diketuai oleh Prof. Dr. Sutjipto. Kegiatan Kelompok Kerja ini dibiayai oleh Bank Dunia dan Bappenas. Sejak dibentuknya Kelompok Kerja ini, secara terus menerus dilakukan pertemuan secara berkala untuk melakukan reformasi pendidikan, salah satu hasil diskusi Kelompok Kerja adalah merekomendasi berbagai hal mengenai peningkatan atau pengembangan mutu guru dan personil lain yang ada di persekolahan.

Pendidikan sebagai salah satu aspek terpenting dalam peningkatan mutu sumber daya manusia, mengharuskan dilakukannya telaah yang mendasar terhadap aspek-aspek yang dapat memaksimalkan peran pendidikan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia. Setelah ditelaah sedemikian rupa, ditemukan beberapa hal yang harus diperhatikan dengan skala prioritas yang tinggi, yaitu **manajemen persekolahan, mutu guru dan kurikulum**.

Manajemen persekolahan harus dibenahi secara sistemik, antara lain dengan menerapkan manajemen berbasis sekolah (MBS). Manajemen berbasis sekolah merupakan inovasi dalam manajemen pendidikan dan di anggap dapat menjamin keberlangsungan kepentingan sekolah dan masyarakat sebagai pengguna jasa kependidikan. Selama ini terjadi *gap* antara sekolah dengan masyarakat sebagai pengguna jasa persekolahan. Akibatnya tidak terjadi *matching* antara kepentingan sekolah dengan masyarakat (*stakeholders*).

Peningkatan mutu guru sebagai salah satu aspek terpenting dalam peningkatan mutu sumber daya manusia melalui pendidikan, dilakukan untuk terciptanya proses pendidikan dan pembelajaran di persekolahan dengan hasil maksimal. Guru menjadi variabel determinan dalam peningkatan mutu pendidikan. Fungsi guru sebagai instrumen proses pendidikan dan pembelajaran tidak dapat diganti oleh apapun. Walaupun kemajuan teknologi telah berkembang secara pesat, fungsi guru tetap tidak tergantikan. Maksud dari tak tergantikan itu bukan mengabaikan fungsi teknologi, tetapi guru dapat memberikan contoh dan tauladan dalam hal afeksi dan motorik kepada peserta didik, sedangkan teknologi dalam konteks mempermudah pencapaian tujuan pendidikan dan pembelajaran.

Karenanya, perlu dilakukan berbagai *action* yang bersifat strategis dan taktis sehingga mutu guru sebagai garda terdepan dalam pendidikan dapat melakukan tugas kependidikan dan keguruannya secara optimal dan maksimal. Niat dan *political will* harus dibangun secara simultan, bukan hanya pihak guru saja tetapi juga sistem harus mendukung secara kondusif. Berbagai cara harus dilakukan agar mutu guru dapat ditingkatkan.

Peningkatan tersebut tentunya dengan memperhatikan berbagai hal, seperti: kesejahteraan guru, jaminan promosi karir bagi guru berprestasi, pemberian *reward* yang proporsional, peluang meningkatkan pendidikan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi tetapi relevan dengan tugas pokok, perlakuan yang adil dari satuan atasan atau pembina guru, tidak menjadikan guru sebagai objek, memudahkan urusan guru dan menjauhkannya dari birokrasi yang cenderung mempersulit dari pada mempermudah, menjadi anggota profesi keguruan yang independen, dan lain sebagainya yang berorientasi kepada jaminan bagi pelaksanaan tugas pokoknya sebagai guru.

Selain manajemen persekolahan dan mutu guru, peningkatan mutu pendidikan juga memprioritaskan perhatian yang khusus terhadap kurikulum. Kurikulum akan menentukan mau kemana arah produk pendidikan akan dituju. Kurikulum yang diberikan di persekolahan merupakan wajah suatu persekolahan. Perbedaan jenis dan jenjang pendidikan ditentukan oleh kurikulum. Tujuan pendidikan akan terealisasi sesuai dengan kurikulum yang di susun berdasarkan tujuan pendidikan tersebut.

Dengan diberlakukannya kurikulum 2013 yang merupakan inovasi dalam manajemen kurikulum, mau tidak mau harus melibatkan guru. Sebab guru itulah pada dasarnya yang bertindak sebagai kurikulum. Perubahan manajemen dan kurikulum di persekolahan secara mutlak melibatkan guru. Peran guru adalah sentral, karenanya segala sesuatu yang berkaitan dengan pendidikan persekolahan, melibatkan guru secara utuh.

Kurikulum memiliki karakteristik, karakteristik tersebut menjadikan kurikulum sebagai suatu substansi, sistem dan konsep. Sebagai substansi, kurikulum merupakan sebuah rencana pembelajaran dan terjadi karena adanya interaksi antara guru dan siswa di dalam kelas. Kurikulum dikatakan sebagai sistem karena dalam proses pendidikan dan pembelajaran kurikulum memiliki keterkaitan dengan aspek-aspek lainnya. Tidak hanya kurikulum saja yang ada dalam persekolahan, masih ada aspek-aspek lainnya tetapi memiliki keterkaitan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya.

Sedangkan kurikulum sebagai konsep, adalah karena kurikulum tidak bersifat tertutup tetapi cenderung bersifat terbuka. Kurikulum sifat utamanya adalah terbuka sehingga pendidikan persekolahan dapat menyerap dan merespon terjadinya perubahan atau ketika akan melakukan perubahan. Perubahan yang terjadi saat ini harus direspon oleh persekolahan, sebab perubahan tersebut merupakan keharusan dan menjadi kebutuhan pengguna jasa persekolahan (masyarakat pengguna).

Merujuk kepada pentingnya meningkatkan mutu pendidikan melalui persekolahan, mengharuskan adanya prioritas yang tinggi untuk peningkatan manajemen mutu persekolahan, mutu guru dan kurikulum secara bersamaan. Namun jika ditelaah secara mendasar, justru gurulah sebenarnya sentral utama dalam melakukan perubahan tersebut. Asumsi ini bukan mengecilkan arti manajemen dan kurikulum. Justru perubahan manajemen mutu persekolahan dan kurikulum harus mengutamakan sumberdaya manusia

(guru), selanjutnya barulah sumber daya lainnya (kurikulum, manajemen persekolahan dan lain sebagainya). Tanpa guru maka inovasi manajemen dan kurikulum tidak akan berlangsung sebagaimana mestinya.

Menciptakan guru yang sesuai dengan tuntutan pendidikan dan masyarakat pengguna jasa kependidikan seharusnya melibatkan berbagai pihak, *pertama* adalah dari pemerintah selaku penanggung jawab terselenggaranya pendidikan secara nasional, *kedua*, *stakeholders* pendidikan dan *ketiga* adalah dari guru itu sendiri. Ketiga elemen ini memiliki tanggung jawab yang sama walaupun dengan cara yang berbeda.

Sampai saat ini dapat dikatakan bahwa pemerintah telah melakukan berbagai cara agar mutu guru semakin meningkat sebagai bagian dari peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh. Peningkatan mutu tersebut dapat dilihat dari kebijakan politik pendidikan dengan menetapkan anggaran pendidikan sebesar 20 % dari anggaran pembangunan secara nasional. Kemudian melakukan revisi terhadap undang undang sistem pendidikan nasional dari UU No. 2 tahun 1989 menjadi UU No. 20 Tahun 2003. Kebijakan politik pendidikan ini berimplikasi luas terhadap sistem pembinaan guru ke depan.

Sedangkan *stakeholders* sebagai masyarakat pengguna jasa kependidikan, diberi akses yang luas ke sekolah dengan dibentuknya Komite Sekolah dan juga dibentuknya Dewan Pendidikan. Akses yang diberikan kepada masyarakat ini mengharuskan sekolah menjadi terbuka terhadap apa yang di inginkan masyarakat, dengan demikian sekolah tidak lagi menjadi sebuah sistem yang tertutup bagi masyarakat penggunaanya, tetapi telah terbuka atau transparan baik secara manajerial maupun secara operasional.

Sedangkan guru itu sendiri, harus melakukan peningkatan secara individual dan tidak mesti menunggu secara pasif, tetapi harus aktif bahkan proaktif mendidik diri sendiri dengan berbagai sarana yang tersedia. Guru setiap saat dengan kesadaran yang tinggi meningkatkan kemampuannya dengan berbagai cara, tujuannya adalah agar guru tersebut memiliki kualitas yang tinggi dalam melakukan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar.

Menurut pengembangan sistem pendidikan tenaga kependidikan abad ke-21 (SPTK-21) yang dikeluarkan Departemen Pendidikan Nasional tahun 2002, peningkatan mutu guru di mulai dari lembaga pendidikan

tenaga kependidikan (LPTK). Pengembangan sistem ini dilakukan dalam merespon perubahan IKIP menjadi universitas sehingga tidak lagi sebagai lembaga dengan fungsi tunggal (*single mission institution*), yaitu menghasilkan tenaga dan pengembangan ilmu kependidikan, menjadi suatu lembaga dengan fungsi jamak (*multi mission institution*), yaitu lembaga yang menghasilkan manusia terdidik dan sumber daya manusia dalam berbagai ilmu pengetahuan dan profesi dengan tetap menempatkan profesi kependidikan sebagai kepedulian utama.

Disamping adanya universitas eks IKIP, IAIN/UIN/STAIN juga memiliki peran yang besar dalam meningkatkan mutu guru, terutama guru pendidikan agama Islam (PAI) maupun guru-guru mata pelajaran umum. Sebab, IAIN/UIN/STAIN memiliki fakultas LPTK. Seperti diketahui, IAIN/UIN/STAIN memiliki jurusan umum seperti jurusan Manajemen, Bimbingan dan Konseling. Bahasa Inggris, dan juga Matematika, dan lain sebagainya. Sumbangan atau kontribusi IAIN/UIN/STAIN sangat besar terhadap peningkatan mutu tenaga kependidikan guru.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan mutu guru memerlukan perubahan paradigma, perubahan paradigma itu dilakukan secara sistemik yang di mulai dari lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK). Tujuannya adalah agar produk LPTK dapat menjamin terciptanya mutu pendidikan secara menyeluruh. LPTK memiliki tanggung jawab yang besar dalam menciptakan tenaga kependidikan guru bermutu.

Tuntutan *stakeholders* pada saat ini tidak dapat diabaikan, *stakeholders* selaku pelanggan dan pengguna jasa kependidikan berdasarkan kebijakan politik pendidikan memiliki akses yang luas ke persekolahan. Mereka terlibat secara langsung terhadap berbagai kebijakan sekolah, itulah sebabnya seperti dikatakan sebelumnya bahwa sekolah tidak lagi tertutup bagi pengguna jasanya, tetapi telah terbuka secara proporsional.

Keterbukaan sistem manajemen persekolahan tersebut memang tidak semua bisa di akses oleh masyarakat pengguna jasa pendidikan persekolahan. Masih terdapat ruang yang tidak boleh di akses masyarakat, yaitu sistem penilaian dari hasil belajar peserta didik. Penilaian hasil belajar merupakan hak guru dan hanya guru yang dapat menentukan penilaian hasil belajar tersebut. Karenanya, walaupun sekolah telah terbuka oleh masyarakat pengguna jasanya, hak guru sebagai penentu

nilai hasil belajar, merupakan hak yang tidak dapat diganggu gugat oleh siapapun. Penggugatan hanya bisa dilakukan, jika sistem penilaian dianggap tidak sesuai dengan prinsip-prinsip penilaian dalam pembelajaran.

B. Sertifikasi Melalui Jalur Portofolio

Sertifikasi guru melalui portofolio adalah apresiasi yang diberikan kepada guru yang telah memenuhi syarat. Syarat-syarat itu setidaknya adalah guru yang telah melaksanakan tugas minimal selama 4 tahun yang dibuktikan dengan Surat Keputusan oleh satuan pendidikan atau departemen terkait dimana guru itu bertugas. Portofolio dilakukan dengan memeriksa seluruh rekam jejak kegiatan guru terkait dengan keprofesiannya sekaligus untuk mengukur tingkat kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosialnya.

Penilaian melalui jalur portofolio memungkinkan guru yang aktif dan pro-aktif dalam melaksanakan tugas kependidikan dan kemasyarakatan mendapat apresiasi yang proporsional. Guru diberi kesempatan untuk mengumpulkan seluruh aktivitasnya dalam kaitannya dengan tugasnya sebagai guru dan sebagai bagian dari anggota masyarakat atau komunitasnya. Melalui pengumpulan ini, akan diketahui mana guru yang memiliki rekam jejak yang profesional dan bertanggungjawab dengan guru yang tidak demikian.

Guru-guru yang selama ini hanya melakukan tugas pembelajaran semata, tanpa ikut serta dalam meningkatkan pergaulan profesionalnya, akan merasakan perbedaan mendasar dengan guru-guru yang terlibat secara profesional dalam pelaksanaan tugas pokoknya. Guru-guru yang aktif akan mendapatkan bukti tertulis atas keaktifannya dalam berbagai kegiatan, walaupun terdapat juga ada guru yang aktif tetapi tidak dapat dibuktikan secara tertulis sebagai dokumen atas keaktifannya itu.

Memang terjadi perdebatan dengan penilaian profesional guru melalui jalur portofolio ini. Perdebatan itu terkait dengan ditemukannya perilaku guru yang mendapatkan bukti tertulis atas kegiatannya tetapi sebenarnya kegiatan itu tidak diikutinya. Bisa diperoleh dengan membeli atau karena adanya usaha-usaha lain sehingga bukti tertulis itu bisa diperolehnya. Keadaan ini tentu saja memprihatinkan tetapi tidaklah

harus secepatnya mengganti atau menghapus jalur portofolio untuk mengukur keprofesionalan seorang guru. Yang perlu dilakukan adalah dengan meyakinkan guru bahwa perbuatan tercela bukanlah karakter guru sejati, guru selayaknya terhindar dari perbuatan tercela, ia harus jujur dan adil terhadap diri sendiri sebagai bentuk dari wujud tanggungjawab keprofesionalannya.

Menurut Buku 3 Pedoman Penyusunan Portofolio yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Depdiknas Tahun 2008, dinyatakan bahwa:

Portofolio adalah bukti fisik (dokumen) yang menggambarkan pengalaman berkarya/prestasi yang dicapai selama menjalankan tugas profesi sebagai guru dalam interval waktu tertentu. Dokumen ini terkait dengan unsur pengalaman, karya, dan prestasi selama guru yang bersangkutan menjalankan peran sebagai agen pembelajaran. Dokumen portofolio guru berisi data dan informasi catatan pengalaman guru dalam upaya meningkatkan profesionalitasnya dalam proses belajar mengajar. Dokumen portofolio guru dinilai oleh 2 (dua) asesor berpedoman pada buku Panduan Penyusunan Portofolio (Buku 3). Asesor yang diberi tugas untuk menilai portofolio ditetapkan oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi guru berdasarkan rambu-rambu yang ditetapkan oleh Ditjen Dikti. Kepada asesor yang dinyatakan lulus seleksi diberikan Nomor Induk Asesor (NIA). Berdasarkan hasil penilaian portofolio peserta sertifikasi dikelompokkan ke dalam 6 (enam) kategori, yaitu:

1. Lulus Portofolio (L)
Peserta yang dinyatakan lulus penilaian portofolio apabila mendapatkan skor penilaian portofolio sama dengan atau di atas skor minimal kelulusan.
2. Melengkapi Administrasi (MA)
Peserta yang harus melengkapi administrasi apabila skor hasil penilaian portofolionya telah mencapai batas kelulusan, tetapi masih ada kekurangan administrasi. Misalnya ijazah belum dilegalisasi, pernyataan peserta pada portofolio sudah ditandatangani tanpa dibubuhi materai, dan sebagainya. Peserta harus melengkapi kekurangan tersebut kemudian dokumen dikirimkan lagi ke LPTK.

3. Melengkapi Substansi (MS)

Peserta dengan hasil penilaian portofolio belum mencapai skor minimal kelulusan, yaitu 841-849 harus memenuhi skor minimal dengan melakukan kegiatan yang berkaitan dengan profesi pendidik untuk melengkapi kekurangan portofolio tersebut.

4. Mengikuti PLPG (MPLPG)

Peserta yang memiliki skor penilaian portofolio belum mencapai skor minimal kelulusan harus mengikuti PLPG yang mencakup empat kompetensi guru dan diakhiri dengan uji kompetensi. Peserta yang lulus uji kompetensi memperoleh Sertifikat Pendidik. Peserta diberi kesempatan ujian ulang dua kali (untuk materi yang belum lulus). Peserta yang tidak lulus pada ujian ulang kedua dikembalikan ke Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota. Jadwal PLPG ditetapkan oleh LPTK.

5. Klarifikasi (K)

Peserta yang melampirkan sebagian atau keseluruhan dokumen portofolio yang diragukan keaslian/kebenarannya, maka diberikan kategori klarifikasi. Jika peserta terbukti melakukan pemalsuan dokumen, maka peserta didiskualifikasi.

6. Diskualifikasi (D)

Peserta sertifikasi akan didiskualifikasi apabila:

- a. tidak sesuai dengan kriteria penetapan peserta; atau
- b. terbukti secara sengaja melakukan usaha penyuapan.

Merujuk kepada penjelasan diatas, dapat dikatakan bahwa upaya sertifikasi guru melalui jalur portofolio sebenarnya telah jelas dan tidak ada usaha guru untuk melakukan perbuatan tercela untuk memenuhi bukti atau dokumen portofolionya. Kalaupun hal itu bisa terjadi, disebabkan oleh karena belum matangnya guru dalam memaknai sebuah tanggungjawab yang bukan hanya dipertanggungjawabkan dihadapan masyarakatnya, tetapi hal itu bertentangan dengan nurani kejujuran, kebenaran dan keadilan yang menjadi dasar utama pekerjaan sebagai guru. Karenanya, siapa saja akan kecewa dan terluka jika guru lulus portofolio karena dengan mengumpulkan bukti portofolionya secara tercela. Hal inilah yang perlu diyakinkan dikalangan guru bahwa perbuatan itu bertentangan dengan sifat dasar sebagai seorang pendidik.

Padahal jika ditelaah berbagai komponen yang harus diisi guru dalam portofolionya adalah sangat jelas dan terkait dengan apa yang telah dilakukannya. Penjelasan komponen yang diisi oleh guru dalam portofolionya berdasarkan Buku 3 Pedoman Penyusunan Portofolio yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Depdiknas Tahun 2008, adalah sebagai berikut:

1. **Kualifikasi akademik** adalah ijazah pendidikan tinggi yang dimiliki oleh guru pada saat yang bersangkutan mengikuti sertifikasi, baik pendidikan gelar (S1, S2, atau S3) maupun nongelar (D-IV), baik di dalam maupun di luar negeri. Bukti fisik kualifikasi akademik berupa ijazah atau sertifikat diploma.
2. **Pendidikan dan Pelatihan** adalah kegiatan pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti oleh guru dalam rangka pengembangan dan/atau peningkatan kompetensi selama melaksanakan tugas sebagai pendidik, baik pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional. Workshop/lokakarya yang sekurang-kurang dilaksanakan 8 jam dan menghasilkan karya dapat dikategorikan ke dalam komponen ini. Bukti fisik komponen pendidikan dan pelatihan ini berupa sertifikat atau piagam yang dikeluarkan oleh lembaga penyelenggara. Bukti fisik untuk workshop/lokakarya berupa sertifikat/ piagam disertai hasil karya. Apabila sertifikat workshop/lokakarya tidak mencantumkan lama waktu pelaksanaan dan hasil karya dikategorikan sebagai forum ilmiah
3. **Pengalaman mengajar** adalah masa kerja sebagai guru pada jenjang, jenis, dan satuan pendidikan formal tertentu. Bukti fisik dari komponen pengalaman mengajar ini berupa surat keputusan, surat tugas, atau surat keterangan yang dilengkapi dengan bukti lain yang relevan dari lembaga yang berwenang (pemerintah, yayasan, sekolah, dan/atau kelompok masyarakat penyelenggara pendidikan).
4. **Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran**
Perencanaan pembelajaran adalah persiapan pembelajaran yang akan dilaksanakan untuk satu topik atau kompetensi tertentu. Perencanaan pembelajaran sekurang-kurangnya memuat perumusan tujuan/ kompetensi, pemilihan dan pengorganisasian materi, pemilihan sumber/ media pembelajaran, skenario pembelajaran, dan penilaian

proses dan hasil belajar. Bukti fisik perencanaan pembelajaran berupa dokumen perencanaan pembelajaran (RPP/RP/SP) hasil karya guru yang bersangkutan sebanyak lima satuan yang berbeda. Dokumen ini dinilai oleh asesor dengan menggunakan format yang terdapat dalam Bagian II.

Khusus untuk guru bimbingan dan konseling, dokumen ini berupa program pelayanan bimbingan dan konseling yang akan dilaksanakan. Program bimbingan dan konseling ini memuat: nama program, lingkup bidang (pendidikan/belajar, karier, pribadi, sosial, akhlak mulia/budi pekerti), yang di dalamnya berisi tujuan, materi kegiatan, strategi, instrumen dan media, waktu kegiatan, biaya, rencana evaluasi dan tindak lanjut. Bukti fisik program pelayanan bimbingan dan konseling berupa dokumen program pelayanan bimbingan pendidikan/belajar, karier, pribadi, sosial, dan akhlak mulia/budi pekerti yang dibuat oleh guru BK yang bersangkutan. Dokumen ini dinilai oleh asesor dengan menggunakan format yang tercantum dalam Bagian II.

Pelaksanaan pembelajaran adalah kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di kelas. Kinerja guru tersebut meliputi tahapan pra pembelajaran (pengecekan kesiapan kelas dan apersepsi), kegiatan inti (penguasaan materi, strategi pembelajaran, pemanfaatan media/sumber belajar, evaluasi, penggunaan bahasa), dan penutup (refleksi, rangkuman, dan tindak lanjut). Bukti fisik pelaksanaan pembelajaran berupa dokumen hasil penilaian oleh kepala sekolah dan/atau pengawas terhadap kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di kelas. Penilaian tersebut menggunakan format yang tercantum dalam Bagian II.

Khusus untuk guru bimbingan dan konseling, komponen **pelaksanaan pembelajaran** yang dimaksud adalah kinerja guru bimbingan dan konseling dalam mengelola dan mengevaluasi pelayanan bimbingan dan konseling yang meliputi bidang pelayanan bimbingan pendidikan/belajar, karier, pribadi, sosial, akhlak mulia/budi pekerti. Jenis dokumen yang dilaporkan berupa: agenda kerja guru bimbingan dan konseling, daftar konseli (siswa), data kebutuhan dan permasalahan konseli, laporan bulanan, laporan semesteran/tahunan, aktivitas pelayanan bimbingan dan konseling (pemahaman, pelayanan langsung, pelayanan tidak langsung) dan laporan hasil evaluasi program bimbingan

dan konseling. Bukti fisik pelaksanaan pembelajaran (khusus guru bimbingan konseling) berupa fotokopi rekaman/dokumen laporan kegiatan pelayanan bimbingan dan konseling yang dibuat oleh guru yang bersangkutan. Dokumen ini dinilai oleh asesor dengan menggunakan format penilaian yang tercantum dalam Bagian II.

5. **Penilaian dari atasan dan pengawas** adalah penilaian atasan terhadap kompetensi kepribadian dan sosial. Aspek yang dinilai meliputi (1) ketaatan menjalankan ajaran agama, (2) tanggung jawab, (3) kejujuran, (4) kedisiplinan, (5) keteladanan, (6) etos kerja, (7) inovasi dan kreativitas, (8) kemampuan menerima kritik dan saran, (9) kemampuan berkomunikasi, dan (10) kemampuan bekerjasama. Penilaian dilakukan dengan Format Penilaian Atasan yang tercantum pada Bagian II halaman 41-43.
6. **Prestasi akademik** adalah prestasi yang dicapai guru dalam pelaksanaan tugasnya sebagai agen pembelajaran yang mendapat pengakuan dari lembaga/panitia penyelenggara, baik tingkat kecamatan, kabupaten/ kota, provinsi, nasional, maupun internasional. Komponen ini meliputi lomba dan karya akademik (juara lomba atau penemuan karya monumental di bidang pendidikan atau nonkependidikan), sertifikat keahlian/keterampilan tertentu pada guru SMK dan guru olahraga, pembimbingan teman sejawat (instruktur, guru inti, tutor, pamong PPL calon guru), dan pembimbingan siswa kegiatan ekstra kurikuler (pramuka, drumband, mading, karya ilmiah remaja-KIR, dan kegiatan ekstra kurikuler lainnya). Bukti fisik komponen ini berupa sertifikat, piagam, atau surat keterangan disertai bukti relevan yang dikeluarkan oleh lembaga/panitia penyelenggara.
7. **Karya pengembangan profesi** adalah hasil karya dan/atau aktivitas guru yang menunjukkan adanya upaya pengembangan profesi. Komponen ini meliputi hal-hal sebagai berikut.
 - a. Buku yang dipublikasikan pada tingkat kabupaten/kota, provinsi, atau nasional;
 - b. Artikel yang dimuat dalam media jurnal/majalah yang tidak terakreditasi, terakreditasi, dan internasional;
 - c. *Reviewer* buku, penulis soal EBTANAS/UN/UASDA;

- d. Modul/diktat cetak lokal yang minimal mencakup materi pembelajaran selama 1 (satu) semester;
- e. Media/alat pembelajaran dalam bidangnya;
- f. Laporan penelitian di bidang pendidikan (individu/kelompok); dan
- g. Karya teknologi (teknologi tepat guna) dan karya seni (patung, kriya, lukis, sastra, musik, tari, suara, dan karya seni lainnya).

Bukti fisik karya pengembangan profesi berupa sertifikat/piagam/surat keterangan dari pejabat yang berwenang yang disertai dengan bukti fisik yang dapat berupa buku, artikel, deskripsi dan/atau foto hasil karya, laporan penelitian, dan bukti fisik lain yang relevan.

8. **Keikutsertaan dalam forum ilmiah** adalah partisipasi guru dalam forum ilmiah (seminar, semiloka, simposium, sarasehan, diskusi panel) pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, atau internasional, baik sebagai nara sumber/pemakalah maupun sebagai peserta. Bukti fisik keikutsertaan dalam forum ilmiah berupa makalah dan sertifikat/piagam bagi nara sumber/pemakalah, dan sertifikat/ piagam bagi peserta.
9. **Pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial** adalah keikutsertaan guru menjadi **pengurus** organisasi kependidikan atau organisasi sosial pada tingkat desa/kelurahan, kecamatan, kabupaten/kota, propinsi, nasional, atau internasional, dan/atau mendapat tugas tambahan. Pengurus organisasi di bidang kependidikan antara lain: pengurus Forum Komunikasi Kepala Sekolah (FKKS), Forum Kelompok Kerja Guru (FKKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (ISPI), Himpunan Evaluasi Pendidikan Indonesia (HEPI), Asosiasi Bimbingan dan Konseling Indonesia (ABKIN), Ikatan Sarjana Manajemen Pendidikan Indonesia (ISMaPI), dan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI). Pengurus organisasi sosial antara lain: ketua RT, ketua RW, ketua LMD/BPD, dan pembina kegiatan keagamaan (takmir masjid, pembina gereja, dll). Mendapat tugas tambahan antara lain: kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala urusan, ketua jurusan, ketua program keahlian, kepala laboratorium, kepala bengkel, kepala studio, kepala klinik rehabilitasi, wali kelas, dan lain-lain. Bukti fisik komponen ini adalah foto kopi surat keputusan atau surat keterangan.

10. **Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan** adalah penghargaan yang diperoleh guru atas dedikasinya dalam pelaksanaan tugas sebagai agen pembelajaran dan memenuhi kriteria kuantitatif (lama waktu, hasil, lokasi/geografis), dan kualitatif (komitmen, etos kerja), baik pada tingkat kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional. Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan antara lain tingkat nasional: Satyalencana Karya Satya 10 Tahun, 20 Tahun, dan 30 Tahun; tingkat propinsi/kabupaten/kota/kecamatan: penghargaan guru favorit/guru inovatif, dan penghargaan lain sesuai dengan kekhasan daerah/penyelenggara. Bukti fisik komponen ini berupa sertifikat, piagam, atau surat keterangan yang dikeluarkan oleh pihak yang berwenang.

Setelah para guru mengisi portofolionya dan dinilai oleh lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) yang telah ditetapkan oleh pemerintah, maka akan diumumkan keberhasilannya, apakah lulus atau tidak lulus. Berdasarkan Buku 3 Pedoman Penyusunan Portofolio yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Depdiknas Tahun 2008, ketentuan kelulusan dinyatakan sebagai berikut:

Batas minimal kelulusan (*passing grade*) adalah 850, dengan mengikuti ketentuan pengelompokan sepuluh komponen portofolio ke dalam unsur A, B, dan C sebagai berikut:

A. Unsur Kualifikasi dan Tugas Pokok

Unsur kualifikasi dan tugas pokok terdiri atas tiga komponen, yaitu:

1. Kualifikasi akademik
2. Pengalaman mengajar
3. Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran

Total skor unsur A minimal 340, semua komponen pada unsur ini tidak boleh kosong, dan skor komponen perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran (A.3) minimal 120.

B. Unsur Pengembangan Profesi

Unsur pengembangan profesi terdiri atas empat komponen, yaitu:

1. Pendidikan dan pelatihan

2. Penilaian dari atasan dan pengawas
3. Prestasi akademik
4. Karya pengembangan profesi

Total skor unsur B minimal 300, khusus untuk guru yang ditugaskan pada daerah khusus minimal 200, dan skor komponen penilaian dari atasan dan pengawas (B.2) minimal 35.

C. Unsur Pendukung Profesi

Unsur pendukung profesi terdiri atas tiga komponen, yaitu:

1. Keikutsertaan dalam forum ilmiah
2. Pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial
3. Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan

Total skor unsur C tidak boleh nol.

Setelah guru itu dinyatakan lulus maka ia berhak memperoleh sertifikat sebagai guru profesional dari lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) dan mendapatkan tunjangan profesional sebesar 1 (satu) kali gaji pokok tiap bulannya. Teknis pembayaran antara guru berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan yang bukan PNS diatur berdasarkan ketentuan yang berlaku. Penerimaan ini tentu saja akan membahagiakan para guru karena akan meningkatkan pendapatannya setiap bulan dan diharapkan akan meningkatkan tanggungjawab kinerjanya sebagai tenaga kependidikan guru yang memiliki predikat sebagai guru profesional.

Tentu saja akan muncul pertanyaan, “bagaimana dengan guru yang tidak lulus dalam penilaian portofolio”? Mereka yang tidak lulus portofolio itu diharuskan mengikuti pendidikan latihan profesi guru (PLPG) selama 90 jam. PLPG merupakan bagian dari upaya meningkatkan mutu kompetensi guru. PLPG adalah jalan terbaik yang bersifat elegan bagi guru-guru yang tidak lulus dalam penilaian portofolio.

Seiring dengan hasil telaah pelaksanaan sertifikasi melalui jalur portofolio, diketahui bahwa melalui jalur penilaian portofolio di anggap kurang efektif dalam meningkatkan keprofesionalan guru. Oleh karena itu sejak tahun 2010 jalur ini telah ditinggalkan dan dilakukan dengan melalui jalur Pendidikan dan Latihan Profesi Guru atau PLPG. Melalui jalur ini, semua guru yang akan di sertifikasi harus mengikuti PLPG.

Dan pada tahun 2012 atau tahun keenam sertifikasi guru dalam jabatan, sebelum mengikuti PLPG guru-guru harus mengikuti uji kompetensi awal (UKA).

UKA diukur menggunakan instrumen dengan komposisi 70% komponen materi bidang studi dan 30% komponen pedagogik dan dilaksanakan serentak di seluruh Indonesia. Berdasarkan hasil UKA dilakukan perubahan struktur program PLPG, disesuaikan dengan kondisi guru dan implementasinya mengacu kepada prinsip-prinsip pendekatan *Tailor Made* (Kemendikbud, Panduan Pelaksanaan PLPG 2013, 2012:2).

Menurut Panduan Pelaksanaan PLPG Tahun 2013 bahwa peserta PLPG adalah mereka yang telah ikut atau lulus Uji Kompetensi Awal (UKA), mereka adalah guru kelas, guru mata pelajaran, dan guru bimbingan dan konseling atau konselor di satuan pendidikan. Seluruh peserta yang mengikuti PLPG ini didik dan dilatih oleh LPTK yang telah ditunjuk oleh pemerintah, dalam hal ini Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Penyelenggaraan PLPG dilakukan berdasarkan proses baku sebagai berikut.

1. PLPG dilaksanakan oleh LPTK penyelenggara sertifikasi guru dsalam jabatan yang telah ditetapkan Pemerintah dan didukung oleh Perguruan Tinggi yang memiliki porogram studi relevan dengan bidang studi/ mata pelajaran guru peserta PLPG.
2. PLPG diselenggarakan selama 10 hari dan bobot Jam Pembelajaran (JP), dengan alokasi 44 JP teori dan 46 JP praktik. Satu JP setara dengan 50 menit.
3. Penentuan tempat pelaksanaan PLPG harus memperhatikan kelayakan (representatif dan kondusif) untuk proses pembelajaran dengan memperhatikan beberapa hal sebagai berikut.
 - a. Kecukupan dan kelayakan ruangan.
 - b. Rasio jumlah peserta dengan luas ruang belajar.
 - c. Rasio jumlah peserta dengan ruang peer teaching.
 - d. Kecukupan dan kelayakan mebel.
 - e. Kecukupan dan kelayakan alat bantu/media pembelajaran
4. Penempatan Peserta Rayon LPTK penyelenggara PLPG mengelompokkan peserta PLPG berdasarkan hasil UKA. Pengelompokan ini terdiri

- atas: (1) kelompok peserta dibawah rerata UKA (30 d" X 1 d" 42) dan (2) kelompok peserta di atas rerata UKA (X 1 e" 42)
5. Rombongan belajar (rombel) PLPG diupayakan satu bidang keahlian/ mata pelajaran.
 6. Satu rombel terdiri atas 30 peserta, dan satu kelompok *peer teaching/ peer guidance and counseling* terdiri atas 10 peserta. Dalam kondisi tertentu jumlah peserta satu rombel atau kelompok *peer teaching/ peer guidance and counseling* dapat disesuaikan.
 7. Satu kelompok *peer teaching/peer guidance counseling* difasilitasi oleh dua orang instruktur yang memiliki NIA yang relevan, termasuk pada saat ujian.
 8. Rayon LPTK merancang strategi pelaksanaan PLPG, materi pembelajaran dengan memperhatikan kisi-kisi kompetensi, dan pengalokasian waktu untuk setiap materi PLPG sesuai dengan struktur dan karakteristik peserta.
 9. Proses pembelajaran PLPG dilaksanakan dengan beberapa ketentuan sebagai berikut.
 - a. Rayon LPTK melaksanakan kegiatan PLPG yang berbeda antara kelompok peserta di bawah dan di atas rata-rata UKA, baik aspek substansi materinya maupun metodologi pembelajaran secara klasikal, kelompok maupun individu.
 - b. Sebelum memulai pembelajaran, instruktur harus menjelaskan target capaian dan pokok bahasan materi pembelajaran PLPG.
 - c. Proses pembelajaran diorientasikan pada pencapaian kompetensi yang terukur, bukan pada isi materi.
 - d. Pembelajaran untuk penguatan/pendalaman kompetensi profesional dilengkapi dengan tugas individu dalam berbagai bentuk antara lain mengerjakan soal, mengerjakan kuis, membaca buku, membuat makalah, dan diskusi kelompok dengan topik sesuai dengan materi PLPG.
 - e. Rayon LPTK merencanakan dan melaksanakan bimbingan khusus bagi kelompok peserta dibawah rata-rata UKA dalam melaksanakan berbagai tugas individu pada butir d.
 - f. Pembelajaran yang dilaksanakan dapat memotivasi peserta

- PLPG untuk memanfaatkan sumber belajar yang ada di lingkungan sekitar, misalnya: internet, tumbuhan, dan halaman sekolah.
- g. Pembelajaran yang dilaksanakan dapat memotivasi peserta PLPG untuk memanfaatkan sumber belajar yang ada di lingkungan sekitar, misalnya: internet, tumbuhan, dan halaman sekolah.
 - h. Workshop dimulai dengan penjelasan instruktur tentang format dan substansi perangkat pembelajaran (silabus, RPP, penilaian hasil belajar, dsb).
 - i. Dalam memfasilitasi workshop, instruktur harus aktif menumbuhkan kreativitas dan mendorong peserta dapat menggalim pengalamannya, untuk dituangkan dalam perangkat pembelajaran.
 - j. Instruktur peka (cepat tanggap) terhadap permasalahan yang dihadapi peserta.
10. Penugasan instruktur harus mempertimbangkan penguasaan substansi dan kemampuan mengaplikasikan berbagai strategi pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum 2013 serta memiliki komitmen dalam menjalankan tugas.
 11. Instruktur workshop harus memfasilitasi dan memotivasi peserta sehingga workshop dapat menjadi wahana pembelajaran dalam mengembangkan perangkat pembelajaran yang sesuai dengan tuntutan Kurikulum 2013.
 12. Penugasan instruktur workshop perlu mempertimbangkan kemampuannya sebagaimana butir 10 dan 11.
 13. Pada akhir PLPG dilakukan uji kompetensi yang meliputi uji tulis dan uji kinerja (ujian praktik).

Menurut Panduan Pelaksanaan PLPG Tahun 2013, materi PLPG disusun dengan memperhatikan empat kompetensi guru, yaitu, (1) pedagogik, (2) profesional, (3) kepribadian, dan (4) sosial. Standarisasi kompetensi yang dijabarkan dalam struktur kurikulum PLPG dikembangkan oleh Konsorsium Sertifikasi Guru (KSG). Sebagian bahan ajar dikembangkan KSG dan sebagian lainnya oleh LPTK penyelenggara sertifikasi dengan mengacu pada Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan kompetensi Guru, Permendiknas No. 27 Tahun 2008 tentang

Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor, Permendiknas No. 32 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan kompetensi Guru Pendidikan Khusus, dan memperhatikan kurikulum 2013.

Masih menurut Panduan Pelaksanaan PLPG Tahun 2013, sumber belajar pada PLPG dapat berupa buku, diktat, modul, video dan sumber belajar lainnya. Oleh karena pembelajaran dalam PLPG lebih menekankan praktik keguruan, bahan ajar dikemas dalam bentuk modul. Modul paling tidak mencakup tujuan pembelajaran (kompetensi yang ingin dicapai), paparan materi, latihan, evaluasi, kunci jawaban, dan daftar pustaka.

Sedangkan terkait dengan instruktur, Rayon LPTK dapat melaksanakan PLPG apabila memiliki prodi yang relevan dengan mata pelajaran dan minimal memiliki 4 orang asesor/instruktur yang ber-NIA relevan. Asesor/instruktur PLPG tersebut direkrut dan ditugaskan oleh ketua Rayon LPTK penyelenggara dengan syarat sebagai berikut.

1. Dosen pada Rayon LPTK penyelenggara sertifikasi, dosen pada perguruan tinggi pendukung, dan widyaiswara pada LPMP/P4TK di wilayah Rayon LPTK penyelenggara sertifikasi. Penugasan dosen dari perguruan tinggi pendukung hanya diperbolehkan pada Rayon LPTK yang ditugasi untuk mensertifikasi guru mata pelajaran tertentu yang tidak ada prodinya di LPTK.
2. Dosen yang dimaksud dalam butir 1 di atas adalah dosen yang satminkalnya bukan sekolah atau institusi non-perguruan tinggi.
3. Memiliki bidang keahlian/mata pelajaran dan NIA yang relevan dengan mata pelajarannya. Relevansi mata pelajaran dapat dilihat pada lampiran 25.
4. Sehat jasmani/rohani dan memiliki komitmen, kinerja yang baik, serta sanggup melaksanakan tugas.
5. Berpendidikan minimal S-2 dapat S-1 dan S-2 kependidikan atau S-1 kependidikan dan S-2 nonkependidikan; atau S-1 nonkependidikan dan S-2 kependidikan; S-1 dan S-2 nonkependidikan yang relevan dan memiliki Akta Mengajar atau sertifikasi *Appppplied Approach*.
6. Instruktur yang berstatus dosen yang harus merupakan dosen tetap yang memiliki pengalaman mengajar pada bidang relevan sekurang-kurangnya 10 tahun atau sudah memiliki jabatan fungsional Lektor.

Instruktur pelatihan guru BK, selain memiliki masa kerja minimal 10 tahun dan jabatan fungsional Lektor, diutamakan yang memiliki pengalaman sebagai dosen pembimbing PPL BK dan atau melaksanakan praktik layanan bimbingan dan konseling di sekolah. Instruktur yang berasal dari LPMP/P4TK harus memiliki pengalaman menjadi widyaiswara sekurang-kurangnya 10 tahun dan memiliki latar belakang pendidikan yang relevan dengan bidang studi yang diampu.

Dalam hal proses pembelajaran dalam PLPG, diketahui bahwa skenario pembelajaran dapat dijelaskan sebagaimana Panduan Pelaksanaan PLPG Tahun 2013, yaitu:

1. Materi Kebijakan Pengembangan Profesi Guru

Materi ini meliputi: (1) pengembangan pribadi berkrakter. Antara lain: (a) citra dari positif, (b) etika, (c) etos kerja, (d) komitmen, dan (e) empati; (2) penilaian kinerja guru (PKG); dan (3) pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) bagi guru. Pembelajaran diusahakan seoptimal mungkin dengan berbagai cara, antara lain: materi dikemas dan disampaikan secara menarik, mudah dipahami, dan mampu mendorong terjadinya interaksi pembelajaran yang saling menghargai. Skenario pembelajarannya adalah sebagai berikut.

- a. Instruktur menyampaikan tujuan pembelajaran
- b. Instruktur menyampaikan 4 komponen materi pembelajaran secara jelas sehingga peserta terdorong untuk melakukan pengembangan profesi.
- c. Bahan pembelajaran berbentuk modul yang selain berisi materi juga berisi tagihan yang mengungkapkan aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

2. Materi Informasi Kurikulum 2013

Materi ini mencakup pengorganisasi kompetensi dan struktur kurikulum, baik untuk SD, SMP, maupun SMA/SMK. Namun harus ditegaskan pada jenjang pendidikan yang sesuai dengan jenjang pendidikan tempat tugas mayoritas peserta pada kelas itu. Materi yang harus dibahas adalah perbedaan antara kurikulum 2013 dengan kurikulum sebelumnya,

terutama dalam proses pembelajaran dan penilaian hasil belajar yang lebih menekankan pada kompetensi sikap, baik sikap spritual dan sikap sosial. Diharapkan, setelah penyampaian materi ini peserta mempunyai gambaran cara melaksanakan kurikulum tahun 2013. Skenario pembelajaran materi ini adalah sebagai berikut.

- a. Instruktur menyampaikan tujuan pembelajaran
- b. Instruktur menyampaikan 4 komponen materi pembelajaran secara jelas sehingga peserta terdorong untuk melakukan pengembangan profesi.
- c. Bahan pembelajaran berbentuk modul yang selain berisi materi juga berisi tagihan yang mengungkapkan aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

3. Pendalaman Materi Bidang Studi dan Strategi Pembelajaran dengan Memperhatikan Kurikulum 2013

Materi yang diberikan disesuaikan dengan kompetensi awal guru dan strategi pembelajarannya disesuaikan dengan kondisi peserta PLPG. Instruktur harus mengemas materi pembelajaran dengan memperhatikan kurikulum 2013. Skenario pembelajarannya menurut Panduan Pelaksanaan PLPG Tahun 2013 sebagai berikut:

- a. Instruktur melakukan tagihan hasil belajar mandiri melalui modul yang sudah diunduh dengan memberikan pre-test.
- b. Instruktur memfasilitasi peserta untuk mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit baik dalam memahami maupun cara mengajarkannya selama mereka menjadi guru.
- c. Instruktur menjelaskan materi yang dibutuhkan guru dengan memperhatikan kurikulum 2013
- d. Proses pembelajaran dibantu dengan penayangan video model pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan , menyenangkan.
- e. Analisis silabus dengan pendekatan tematik terpadu (kelas I-VI) di SD dan pendekatan sains di SMP, SMA dan SMK.
- f. Instruktur menjelaskan langkah-langkah penilaian hasil belajar.
- g. Pemberian tugas-tugas mandiri untuk materi yang memerlukan pemdalaman lebih lanjut.

4. Materi penelitian tindakan kelas (PTK)

Menurut Panduan Pelaksanaan PLPG Tahun 2013, materi ini diberikan untuk membekali peserta PLPG dalam menyusun rancangan proposal PTK, mencakup: (1) pendahuluan terdiri atas latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, (2) kajian teori sekurang-kurangnya butir-butir variabel yang akan ditelaah, (3) metode penelitian sekurang-kurangnya setting penelitian, subjek, tempat, dan waktu, rancangan penelitian, dan teknik analisis data. Skenario pembelajarannya sebagai berikut.

- a. Pendalaman materi PTK tentang konsep dasar PTK, prinsip PTK, model PTK, metodologi PTK, dan sistematika proposal PTK
- b. Mengembangkan rancangan proposal PTK (tugas mandiri).

Catatan: untuk guru BK menyesuaikan dengan karakteristik keilmuan BK

5. Workshop Pengembangan dan Pengemasan Perangkat Pembelajaran

Menurut Panduan Pelaksanaan PLPG Tahun 2013, pada saat workshop, setiap kelas (30 peserta) difasilitasi oleh minimal 2 orang instruktur / asesor yang memiliki NIA relevan. Skenario workshop adalah sebagai berikut.

- a. Untuk guru kelas dan guru mata pelajaran
 - 1) Peserta difasilitasi instruktur melakukan orientasi dan diskusi model-model silabus RPP, lembar kerja siswa (LKS), rancangan bahan ajar, media, dan perangkat penilaian.
 - 2) Peserta memilih standar kompetensi (SK), dan kompetensi dasar (KD) yang akan dikembangkan menjadi perangkat pembelajaran. Setiap peserta minimal mengembangkan 2 perangkat pembelajaran, masing dari tadi yang berbeda.
 - 3) Peserta didampingi instruktur mengembangkan perangkat pembelajaran, yang terdiri atas :
 - a) Penggalan silabus (SK, KD, materi pembelajaran, kegiatan pembelajaran, indikator, penilaian, dan sumber belajar).
 - b) RPP (sekurang-kurangnya memuat: perumusan tujuan/ kompetensi, pemilihan dan pengorganisasian materi, pemilihan

sumber/media pembelajaran, skenario pembelajaran, dan penilaian proses dan hasil belajar).

- c) Racangan bahan ajar (untuk modul paling tidak mencakup: tujuan pembelajaran / kompetensi yang ingin dicapai, paparan materi, latihan-latihan, evaluasi, kunci jawaban, dan daftar pustaka).
- d) Media pembelajaran
- e) LKS dan perangkat penilaian.

4. Presentasi dan refleksi hasil workshop

Catatan: workshop perangkat pembelajaran merupakan satu kesatuan yang utuh. pengembangan RPP, bahan ajar, media pembelajaran, dan perangkat penilaian merupakan kesatuan yang tidak terpisah, didasarkan pada KD yang telah dipilih oleh peserta. dengan demikian, pada akhir workshop peserta memiliki minimal dua perangkat pembelajaran yang akan digunakan dalam peer teaching.

b. Bagi Guru BK (Sesuai dengan Panduan Pelaksanaan PLPG Tahun 2013)

1) Pengembangan Program Bimbingan dan Konseling (PPBK)

- a) Peserta difasilitasi instruktur mengidentifikasi : (1) karakteristik dan kebutuhan konseling yang akan diberi layanan bimbingan dan konseling, (2) kondisi sekolah (kekuatan dan kelemahan sekolah berkaitan dengan personil dan ketersediaan fasilitas, (3) visi misi sekolah dan, (4) peraturan dan kebijakan penyelenggaraan bimbingan dan konseling di sekolah.
- b) Peserta difasilitasi membuat program bimbingan dan konseling (tahunan dan semesteran) di sekolah, yang sekurang-sekurangnya memuat: (1) rasional, (2) tujuan, (3) bidang, (4) strategi atau teknik, (5) personil, (6) jadwal kegiatan layanan, dan (7) pembiayaan.
- c) Peserta difasilitasi instruktur mengidentifikasi program bimbingan dan konseling di sekolahnya, kemudian memilih aspek layanan untuk dikembangkan menjadi 2 perangkat, yaitu rencana pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling (RPLBK) kelompok atau klasikal.

- d) Peserta membuat rencana pelaksanaan layanan konseling individual (RPLKI) yang akan dipraktikkan pada saat *peer guidance* dan *counseling*, sekurang-kurangnya terdiri atas: (1) identitas konseling, (2) permasalahan konseling, (3) tujuan, (4) teknik dan langkah-langkahnya, (5) evaluasi. RPLKI disusun dimaksudkan bagi guru BK yang memanggil konseling untuk layanan konseling. Rencana pelaksanaan layanan bimbingan kelompok atau klasikal (RPLBK) yang akan dipraktikkan pada saat *peer guidance* dan *counseling*. RPLBK kelompok atau klasikal, sekurang-kurangnya terdiri atas:

- (1) rasional, (2) bidang layanan (pribadi, sosial, belajar atau karir), (3) tujuan layanan, (4) fungsi layanan, (5) materi layanan dan sumbernya (6) metode, (7) alat dan media, (8) evaluasi layanan.

2) Pengembangan alat Evaluasi Layanan Bimbingan dan Konseling (Sesuai dengan Panduan Pelaksanaan PLPG Tahun 2013)

Peserta difasilitasi instruktur mengembangkan alat evaluasi untuk mengevaluasi program, proses dan hasil penyelenggaraan BK tahunan atau semesteran dan mengevaluasi proses dan hasil pelaksanaan layanan berdasarkan RPLKI dan RPLBK yang dikembangkan dalam workshop.

- a) Evaluasi program bimbingan dan konseling tahunan/semesteran sekurang-kurangnya mengkaji aspek-aspek sebagai berikut.
 - (1) Program dikembangkan sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan konseling, kondisi dan kebutuhan sekolah, teori BK dan kebijakan pemerintah tentang penyelenggaraan BK.
 - (2) Tujuan dikembangkan secara ideal dan realistis/faktual sesuai dengan kondisi dan kemampuan sekolah.
 - (3) Bidang layanan berkaitan dengan pengembangan pribadi sosial, belajar, dan karir.
 - (4) Personil BK yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang dipersyaratkan.
 - (5) Strategi, alat, media, dan sumber yang digunakan sesuai dengan perkembangan saat ini.

- (6) Kejelasan sumber dan peruntukkan pembiayaan.
- (7) Jadwal pelaksanaan pelayanan BK tidak berbenturan dengan aktivitas sekolah

b) Evaluasi pelaksanaan layanan berdasarkan RPLKI dan RPLBK evaluasi pelaksanaan layanan yang didasarkan atas RPLBK kajiannya difokuskan pada 2 aspek pokok, yaitu proses layanan dan keberhasilan yang diharapkan. Msing-masing aspek tersebut dikaji melalui:

- (1) Proses layanan berkaitan dengan nuansa dan interaksi antara guru BK-konseli dan Konseli-Konseli, minat, aktivitas, dan tanggapan konseli terhadap pelaksanaan layanan BK (baik terhadap penampilan dan gaya konselor, materi atau permasalahan layanan, langkah-langkah layanan, maupun alat dan media yang digunakan dalam layanan
- (2) Keberhasilan layanan berkaitan dengan ketercapaian tujuan yang telah ditentukan terutama berkaitan dengan perubahan perilaku yang ditampilkan konseli.

3) Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Program Bimbingan dan Konseling (Sesuai dengan Panduan Pelaksanaan PLPG Tahun 2013)

- a) Peserta difasilitasi instruktur mengidentifikasi program layanan bimbingan dan konseling di sekolah tempat bertugas.
- b) Peserta mengidentifikasi kegiatan yang sudah dan belum dilaksanakan
- c) Peserta difasilitasi instruktur menganalisis program, proses dan hasil termasuk faktor-faktor penghambat dan pendukung penyelenggaraan program layanan bimbingan dan konseling
- d) Peserta difasilitasi instruktur membuat laporan layanan bimbingan dan konseling sekolah yang sekurang-kurangnya memuat: (1) daftar konseli yang dibimbingnya, (2) data kebutuhan dan perkembangan serta permasalahan konseli, (3) program BK yang disahkan sekolah. (4) pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling (tahunan atau semesteran), (5) keberhasilan, dukungan dan hambatan, (6) tindak lanjut.

c. *Produk workshop dinilai dengan menggunakan instrumen sebagai berikut (Sesuai dengan Panduan Pelaksanaan PLPG Tahun 2013).*

Sedangkan terkait dengan uji kompetensi pada akhir PLPG, menurut Panduan Pelaksanaan PLPG Tahun 2013, dapat dijelaskan bahwa:

NO	NAMA PRODUK WORKSHOP	INSTRUMEN PENILAIAN
1	Rancangan proposal penelitian P1/P1K	Lampiran 10
2	Rancangan proposal PTBK	Lampiran 10
3	Perencanaan pembelajaran	Lampiran 11
4	Rancangan program BK di sekolah	Lampiran 12
5	Rancangan pelaksanaan layanan konseling individual (RPLKI)	Lampiran 13
6	Rencana pelaksanaan layanan dan bimbingan kelompok atau klasikal (RPLB)	Lampiran 14
7	Rancangan laporan penyelenggaraan program BK	Lampiran 15

1. Uji Tulis (Sesuai dengan Panduan Pelaksanaan PLPG Tahun 2013)

- a. Ujian tulis pada setiap akhir PLPG dilaksanakan dengan pengaturan tempat duduk yang layak dan setiap 30 peserta diawasi oleh 2 orang pengawas.
- b. Ujian tulis terdiri atas ujian tulis nasional (UTN) dan ujian tulis LPTK (UTL).

- c. Soal ujian tulis nasional (UTN) dikembangkan secara nasional di bawah koordinasi KSG.
- d. Rayon LPTK berkewajiban menjaga kerahasiaan soal ujian tulis nasional (UTN)
- e. Soal ujian tulis LPTK (UTL), dikembangkan oleh LPTK dalam bentuk soal uraian berbasis masalah
- f. Penilaian harus dilakukan secara sohih, adil, objektif, dan akuntabel.

2. Ujian praktik (Sesuai dengan Panduan Pelaksanaan PLPG Tahun 2013)

- a. Lama waktu setiap kali peserta tampil adalah 1 JP atau selama 50 menit
- b. Peserta dalam rombongan dibagi menjadi kelompok-kelompok kecil, setiap kelompok terdiri atas 10 peserta, selanjutnya setiap kelompok kecil melakukan hal-hal berikut.

1) Guru kelas dan mata pelajaran

Ujian praktik terpadu dengan kegiatan *peer teaching*. Setiap peserta tampil 2 kali, dan pada tampilan ke-2 merupakan ujian praktik. Tampilan pertama dan kedua untuk menilai kemampuan mengajar peserta.

- a) Untuk 30 menit pertama, peserta melakukan praktik mengajar dengan menggunakan RPP yang disusun pada saat workshop
- b) Pada 20 menit berikutnya peserta dan instruktur memberi masukan dan menilai dengan menggunakan IPPP-2.

2) Guru bimbingan konseling atau konselor di sekolah

Ujian praktik terpadu dengan kegiatan *peer guidance* dan *counseling*. Setiap peserta tampil 2 kali dan keduanya merupakan ujian praktik. Tampilan pertama melakukan konseling individual dan tampilan kedua melakukan bimbingan kelompok atau bimbingan klasikal dengan menggunakan RPLKI dan RPLBK yang dibuat pada workshop.

Pelaksanaan ujian praktik dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a) Peserta mengemukakan tujuan dan mendemonstrasikan layanan bimbingan dan konseling selama 30 menit.
- b) Peserta menerima masukan dari peserta lain dan instruktur serta mendapatkan penilaian dari instruktur selama 20 menit, dengan menggunakan format penilaian pada lampiran 19 dan lampiran 20.
- c) Penguji pada ujian praktik harus memiliki NIA yang relevan dengan mata pelajarannya
- d) Ujian praktik mengajar dinilai dengan instrumen penilaian pelaksanaan pembelajaran atau IPPP-2
- e) Ujian praktik BK dinilai dengan instrumen penilaian konseling individual (lampiran 19) dan instrumen penilaian bimbingan kelompok atau klasikal
- f) Skor ujian praktik (SUP) guru mata pelajaran dan guru kelas, diambil dari skor tampilan kedua
- g) Skor akhir ujian praktik guru praktik guru bimbingan dan konseling adalah rata-rata skor tampilan pertama dan kedua
- h) Penentuan kelulusan peserta PLPG dilakukan secara objektif dan didasarkan pada rambu-rambu penilaian yang telah ditentukan
- i) Peserta yang lulus mendapat sertifikasi pendidik, sedangkan yang tidak lulus diberi kesempatan untuk mengikuti ujian ulang. ujian ulang dilaksanakan maksimal dua kali pada tahun berjalan.
- j) Pelaksanaan ujian diatur oleh LPTK penyelenggaraan sertifikasi guru dalam jabatan dengan mengacu rambu-rambu ini.
- k) Peserta yang belum lulus pada ujian ulang yang kedua diserahkan kembali ke dinas pendidikan kabupaten/kota untuk dibina lebih lanjut.

Sementara itu, bagi peserta yang akan mengikuti ujian ulang karena belum mencapai batas nilai kelulusan, menurut Panduan Pelaksanaan

PLPG Tahun 2013, Ujian ulang diperuntukkan bagi peserta sertifikasi yang belum mencapai batas nilai kelulusan. ujian ulang pada hakikatnya sama dengan uji kompetensi yaitu meliputi ujian tulis dan/ujian praktik. apabila peserta ujian ulang praktik untuk mata pelajaran tertentu jumlahnya sedikit, maka dapat digabungkan dengan peserta dari mata pelajaran yang serumpun. setiap peserta yang tidak lulus uji kompetensi, diberi kesempatan maksimal 2 kali ujian ulang. Peserta yang tidak lulus ujian ulang kedua dikembalikan ke dinas pendidikan untuk dilakukan pembinaan. Ujian ulang diselesaikan pada tahun berjalan dengan menggunakan soal uji kompetensi terstandar yang dikembangkan oleh KSG.

Hal-hal yang belum tertera dalam Panduan Pelaksanaan PLPG Tahun 2013, menurut Panduan Pelaksanaan PLPG Tahun 2013 PSG Rayon LPTK membuat panduan teknis pelaksanaan PLPG untuk menjamin standarisasi isi (materi), proses, pengelolaan, penilaian dan lulusan. untuk itu, rayon LPTK perlu mengadakan workshop untuk menghasilkan.

1. Mempersiapkan dan merancang rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), media yang diperlukan, *hand-out*, dan sebagainya untuk setiap mata diklat agar pelaksanaan proses pembelajaran dalam PLPG menjadi terstandar.
2. Lembar penilaian kinerja peserta selama proses workshop dalam PLPG.
3. Lembar penilaian produk workshop, misal bahan ajar, LKS, media pembelajaran yang akan digunakan pada saat *peer teaching* atau *peer guidance and counseling*.

Adapun struktur Kurikulum PLPG Tahun 2013 menurut Panduan Pelaksanaan PLPG Tahun 2013 dapat dikatakan sederhana tetapi membawa muatan yang cukup baik bagi peningkatan mutu kompetensi guru. Standar Kompetensi Kelulusan dan Struktur Kurikulum dalam PLPG itu dapat dilihat dari rambu-rambu Struktur Kurikulum PLPG SMP/SMP-LB Tahun 2013 sebagaimana tertera pada Panduan Pelaksanaan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru Tahun 2013, sebagai berikut:

STRUKTUR KURIKULUM
PENDIDIKAN DAN LATIHAN PROFESI GURU (PLPG)
SMP/SMP-LB TAHUN 2013

Standar Kompetensi Lulusan:

1. Memahami dan mampu mengimplementasikan kurikulum SMP 2013.
2. Memahami karakteristik peserta didik dan mampu merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran yang mendidik.
3. Memiliki kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, dan berakhlak mulia.
4. Menguasai keilmuan, kajian kritis dan pendalaman isi dalam konteks kurikulum sekolah.
5. Mampu berkomunikasi dan bergaul dengan peserta didik, kolega dan masyarakat.

No	Materi	T	P	Tujuan	Indikator	Garis Besar Materi
A UMUM						
1	Kebijakan Pengembangan Profesi Guru	4		Meningkatkan pemahaman dan pengamalan tentang kebijakan pengembangan profesi guru	<ul style="list-style-type: none"> • Memahami kebijakan pengembangan profesi guru • Mengamalkan etika profesi 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi guru • Penilaian kinerja guru • Pengembangan karier guru. • Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan. • Etika profesi. • Pendidikan karakter.
2	Informasi kurikulum 2013	4		Meningkatkan pemahaman pengembangan kurikulum 2013	Memahami konsep pengembangan dan implementasi kurikulum 2013	<ul style="list-style-type: none"> • Rasional pengembangan kurikulum. • Elemen perubahan kurikulum. • Struktur kurikulum. • Faktor pendukung keberhasilan implementasi kurikulum.
B POKOK						
1	Pendalaman materi bidang studi dan strategi pembelajaran dengan memperhatikan kurikulum 2013	30	-	Meningkatkan penguasaan materi bidang studi dan strategi pembelajarannya	<ul style="list-style-type: none"> • Menguasai materi bidang studi • Berkurangnya miskonsepsi materi bidang studi • Menguasai strategi pembelajaran dengan memperhatikan kurikulum 2013 	<ul style="list-style-type: none"> • Materi bidang studi (termasuk miskonsepsi) 6 • Strategi pembelajaran 6 • Pengkajian terhadap video model pembelajaran 6 • Penilaian hasil belajar (tugas, tes, pengamatan perilaku, portofolio, tes kinerja) 6 • Analisis struktur kurikulum dan silabus SMP (Kelas VII-IX). 6

2	Penelitian Tindakan Kelas (PTK)	2	6	Meningkatkan penguasaan konsep dan penerapan PTK	Menguasai konsep PTK dan dapat menyusun draft proposal PTK	<ul style="list-style-type: none"> • Pendalaman materi PTK. • Latihan mengidentifikasi masalah dalam proses pembelajaran. • Pengembangan rancangan proposal PTK.
C. WORKSHOP						
	Pengembangan dan pengemasan perangkat pembelajaran	-	20	Meningkatkan kemampuan mengembangkan perangkat pembelajaran	Tersusunnya perangkat pembelajaran sekurang-kurangnya untuk 2 KD/RPP setiap peserta yang sesuai dengan kurikulum 2013.	Penyusunan perangkat pembelajaran yang meliputi: <ul style="list-style-type: none"> ➢ RPP, ➢ bahan ajar, ➢ LKS, ➢ media pembelajaran, ➢ instrumen penilaian. Catatan: perangkat pembelajaran mempertimbangkan keseimbangan <i>soft skill</i> dan <i>hard skill</i> yang meliputi sikap, pengetahuan, dan keterampilan.
D PRAKTIK PEMBELAJARAN						
	Pelaksanaan pembelajaran (<i>peer teaching</i>)		20	Meningkatkan kemampuan melaksanakan pembelajaran	Dapat melaksanakan pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum 2013	<ul style="list-style-type: none"> • Praktik pembelajaran • Setiap peserta tampil 2 kali @ 1 JP. Catatan: Satu kelas (30 peserta), dibuat 3 kelompok dan dilaksanakan secara paralel. Tampilan ke-2 merupakan ujian praktik.
E UJIAN						
1	Tulis	4		Mengukur kompetensi profesional dan pedagogik	Terukurnya kompetensi profesional dan pedagogik (penguasaan terhadap bidang studi, pedagogik, kurikulum 2013, dan profesionalisme guru)	<ul style="list-style-type: none"> • Ujian Tulis Nasional (120 menit) dalam bentuk tes objektif • Ujian Tulis LPTK (80 menit) dalam bentuk uraian berbasis kasus
2	Praktik		*)	Mengukur kemampuan melaksanakan pembelajaran	Terukurnya kemampuan melaksanakan pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> • Ujian praktik terintegrasi dalam <i>peer teaching</i> tampilan kedua.
	Jumlah JP	44	46			

Catatan:

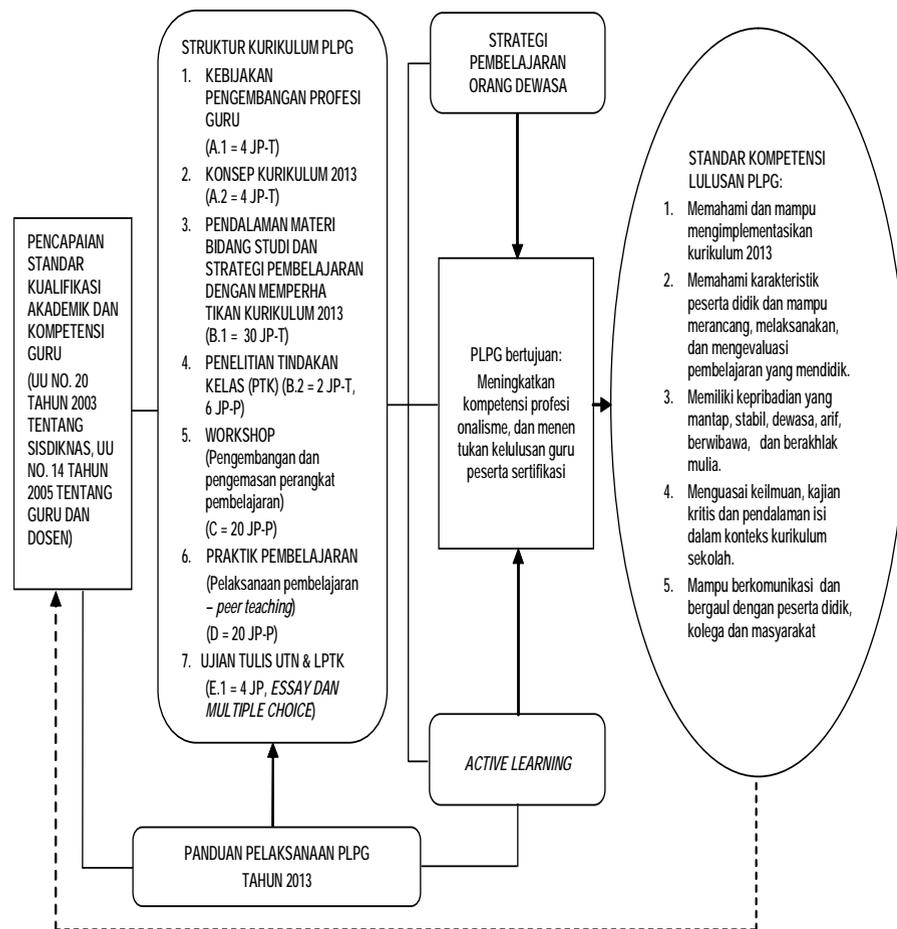
- Pembinaan dan pengembangan kompetensi kepribadian dan sosial guru terintegrasi dalam kegiatan PLPG

- *) Sudah terintegrasi di D
Ujian akhir harus dapat memastikan bahwa peserta telah memenuhi standar kompetensi sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Merujuk pada Panduan Pelaksanaan PLPG Tahun 2013, dapat dilihat bahwa apa yang diberikan kepada para guru dalam PLPG itu, termasuk proses dan prosedurnya, memungkinkan guru memiliki kemampuan untuk setiap saat meningkatkan mutu kompetensinya. Hal inilah yang akan membuat guru akan memiliki keberanian melakukan perubahan dalam proses pembelajaran. Diharapkan guru akan mampu melakukan perubahan dalam mengajar, melakukan perubahan terhadap siswa dalam belajar, dan yang terpenting mampu melakukan perubahan penilaian yang bersifat autentik terhadap hasil belajar peserta didik.

PLPG memiliki kekuatan yang cukup untuk meningkatkan kompetensi profesional guru, hal ini dapat di lihat dari materi dan alur skematik berikut ini:

MATERI DAN ALUR SKEMATIK PLPG MENUJU GURU PROFESIONAL



Jika guru mampu berubah dalam mengajar, siswa berubah dalam belajar, dan guru berubah dalam melakukan penilaian dengan pendekatan secara autentik, maka proses pembelajaran dan hasil belajar ditengarai memiliki hasil yang juga baik secara signifikan. Oleh karenanya, jika ada guru yang merasa beruntung tidak lulus dalam portofolio dan berakibat ikut dalam PLPG adalah sebuah keberuntungan, adalah pendapat yang tentu saja tidak keliru sama sekali. Kalaupun ada yang mengatakan itu hanya menutupi perasaan kecewa karena tidak lulus dalam penilaian portofolio, boleh-boleh saja dikemukakan.

C. Sertifikasi Melalui Jalur Pendidikan

Selain melalui jalur portofolio, jalur lain yang dilakukan untuk meningkatkan dan mengukur mutu guru adalah apa yang disebut dengan melalui jalur pendidikan, atau yang secara lengkap disebut dengan sertifikasi guru dalam jabatan melalui jalur pendidikan. Mereka belajar selama 2 (dua) semester di lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) yang dibiayai oleh pemerintah melalui program beasiswa.

Peserta sertifikasi melalui jalur pendidikan ini diutamakan adalah guru-guru yang memiliki prestasi dan memiliki keunggulan jika dibandingkan dengan rekan sejawatnya di satuan pendidikan masing-masing. Melalui proses seleksi yang dilakukan oleh LPTK, mereka selanjutnya mengikuti pendidikan berdasarkan bidang studi yang diampunya. Dengan demikian, dalam satu rombongan belajar di LPTK itu, para guru adalah dengan latar belakang mata pelajaran yang sama diampunya. Umpamanya, satu rombongan belajar itu terdiri hanya dari guru matematika, atau guru agama saja. Hal ini dilakukan adalah untuk meningkatkan kompetensi secara bersamaan dan juga memudahkan proses pembelajaran sehingga berimplikasi kepada adanya kesamaan pandangan dalam melakukan proses perubahan dalam melakukan pembelajaran.

Setelah mereka selesai dalam mengikuti pendidikan selama 2 (dua) semester atau 1 (satu) tahun, mereka mendapatkan sertifikat sebagai pendidik profesional dan berhak mendapatkan tunjangan profesional yang besarnya mencapai satu kali gaji pokok yang mereka terima selama ini. Teknis pembayaran tentu saja diatur berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan. Hak dan kewajiban mereka tentu saja semakin bertambah seiring dengan melekatnya dalam diri mereka sebagai guru profesional.

Berdasarkan Buku 6 Pedoman Penyelenggaraan Program Sertifikasi Guru dalam Jabatan Melalui Jalur Pendidikan yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Depdiknas Tahun 2008, dinyatakan bahwa:

1. Tujuan

Secara umum tujuan sertifikasi guru dalam jabatan melalui jalur pendidikan adalah meningkatkan kompetensi peserta agar mencapai standar kompetensi yang ditentukan. Secara khusus program ini bertujuan sebagai berikut.

- (1) Meningkatkan kompetensi guru dalam bidang ilmunya.
- (2) Memantapkan kemampuan mengajar guru.
- (3) Mengembangkan kompetensi guru secara holistik sehingga mampu bertindak secara profesional.
- (4) Meningkatkan kemampuan guru dalam kegiatan penelitian dan kegiatan ilmiah lain, serta memanfaatkan teknologi komunikasi informasi untuk kepentingan pembelajaran dan perluasan wawasan.

2. Kurikulum

Kurikulum program sertifikasi guru dalam jabatan melalui jalur pendidikan dikembangkan berdasarkan pertimbangan kompetensi utama yang sangat diperlukan, yang belum secara mantap dikuasai oleh guru. Rambu-rambu kurikulum program ini diprioritaskan untuk guru kelas SD dan guru bidang studi sekolah lanjutan dan guru bimbingan konseling (BK). Acuan kurikulum dapat dilihat pada Rambu-rambu Penyusunan Kurikulum Program Sertifikasi Guru dalam Jabatan melalui Jalur Pendidikan (Buku 7).

3. Sistem Pembelajaran

Sistem pembelajaran program pendidikan ini ditekankan pada pengembangan kemampuan yang mempersyaratkan pemahaman konsep-konsep yang mantap dan kemudian diterapkan dalam praktik. Dengan kata lain, pembelajaran tidak cukup menekankan pada segi apa dan mengapa, tetapi pada segi bagaimana penerapannya. Dengan demikian, proses pembelajaran dalam program ini perlu memperhatikan hal-hal berikut.

- (1) Program pendidikan diselenggarakan selama-lamanya 2 (dua) semester.
- (2) Pengembangan bahan ajar dilakukan berdasarkan standar isi kurikulum dengan mempertimbangkan kondisi setempat.
- (3) Dalam proses pembelajaran, dosen mampu berperan sebagai model guru SD atau SMP, sehingga peserta didik mendapat gambaran nyata tentang perilaku guru yang harus ditampilkan ketika mengajar.

- (4) Kegiatan pembelajaran menerapkan pendekatan yang dapat melibatkan peserta didik dalam pemerolehan konsep dan makna materi kajian melalui pengalaman langsung dalam suasana pembelajaran yang menyenangkan.
- (5) Kegiatan pembelajaran dilaksanakan secara bervariasi, sehingga memungkinkan terbentuknya dampak instruksional dan dampak pengiring, seperti keterbukaan, kemampuan kerjasama, berpikir kritis, dan saling menghargai.
- (6) Kegiatan pembelajaran memanfaatkan media dan sumber belajar yang dapat menumbuhkan kreativitas peserta didik untuk memilih alternatif media dan sumber belajar yang sesuai dengan kebutuhan siswa dari yang paling sederhana sampai yang paling canggih saat berada di sekolah.

4. Modus Pembelajaran dan Pengambilan Mata Kuliah.

(1) Modus Pembelajaran

Modus pembelajaran dilaksanakan secara tatap muka penuh waktu. Kegiatan perkuliahan dilakukan di kampus induk, sedangkan kegiatan pemantapan kemampuan mengajar (PKM) di sekolah mitra.

(2) Modus Pengambilan Mata kuliah

Pengambilan mata kuliah didasarkan pada hasil penelusuran kemampuan awal yang dilakukan oleh LPTK. Dimungkinkan peserta dibebaskan dari perkuliahan tatap muka pada mata kuliah tertentu. Misalnya, seorang guru telah melakukan penelitian tindakan kelas (PTK) sebagai peneliti utama dan laporannya telah dinilai dengan hasil baik (B), maka peserta tersebut dapat dibebaskan dari perkuliahan PTK.

5. Uji Kompetensi Pendidik

Penyelenggaraan program pendidikan dalam rangka sertifikasi guru di LPTK diakhiri dengan asesmen. Hasil asesmen digunakan untuk menentukan kelayakan peserta mengikuti uji kompetensi yang diselenggarakan oleh LPTK penyelenggara dengan pengendali mutu KSG. Uji kompetensi terdiri atas uji tulis dan uji kinerja.

Ujian tulis dilakukan untuk mengungkap kompetensi profesional dan pedagogik, sedang ujian kinerja dilaksanakan untuk mengungkap kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Kompetensi kepribadian dan sosial diamati pada waktu yang bersamaan saat peserta mengikuti pendidikan dan menempuh uji kinerja dalam praktek pembelajaran bagi guru kelas/guru bidang studi dan praktik konseling bagi guru BK.

1. Ujian Tulis

Ujian tulis dalam uji kompetensi ini menggunakan seperangkat tes yang jawabannya berupa pilihan dan essay. Alternatif jawaban bentuk pilihan dapat berupa pilihan ganda, benar salah, dan menjodohkan, sedangkan bentuk isian berupa isian singkat dan isian panjang/uraian. Rambu-rambu ujian tulis dapat dilihat pada Tabel berikut.

Rambu-rambu Ujian Tulis

a.	Materi ujian	Materi uji dipilih yang relevan dengan mata kuliah yang telah ditempuh. Ujian akhir harus dapat memastikan bahwa peserta telah memenuhi standar kompetensi sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
b.	Bentuk soal	Soal dalam bentuk pilihan berjumlah 80–100 butir soal tergantung tingkat kesulitan butir. Soal subjektif/pemecahan masalah 10–20 butir pertanyaan.
c.	Waktu ujian	4 jp atau 200 menit
d.	Kualitas soal	Butir-butir soal harus berkualitas tinggi. Butir-soal disusun sesuai dengan prosedur penilaian yang tertuang dalam Permendiknas Nomor 20 Tahun 2007 tentang Standar Penilaian Pendidikan atau paling tidak memenuhi langkah-langkah: (1) menyusun kisi-kisi, (2) menulis butir soal, (3) menelaah butir, (4) bila mungkin dilakukan uji coba dan analisis empirik, serta (5) merakit soal.
e.	Skor akhir = Nilai Ujian Tulis	Jumlah butir yang dijawab dengan betul dibagi dengan jumlah seluruh butir dalam soal dikalikan 100.

2. Ujian Praktik

Ujian praktik adalah uji kinerja guru mengelola pembelajaran di kelas. Uji kinerja guru sekurang-kurangnya meliputi aspek (1) penyusunan RPP, (2) kegiatan pra pembelajaran (pengecekan kesiapan kelas dan apersepsi), (3) kegiatan inti (penguasaan materi, strategi pembelajaran, pemanfaatan media/sumber belajar, evaluasi, dan penggunaan bahasa), dan (4) penutup (refleksi, rangkuman, dan tindak lanjut). Rambu-rambu ujian praktik dapat dilihat pada Tabel berikut.

Rambu-rambu Ujian Praktik Mengelola Pembelajaran

a.	Materi Ujian	Materi yang sebelumnya telah dilatihkan, yakni cara mengajarkan materi pembelajaran atau cara konseling bagi guru BK yang dilatihkan dan diujikan teori.
b.	Bentuk ujian	Tes kinerja, peserta diklat diminta mendemonstrasikan kemampuan mengajar atau kemampuan konseling bagi guru BK di depan siswa/sesama peserta program*).
c.	Instrumen	Digunakan Lembar Penilaian Pelaksanaan Pembelajaran atau pelaksanaan konseling bagi guru BK.
d.	Waktu ujian	1 jp = 50 menit
e.	Skor akhir ujian= Nilai Ujian Praktik Pembelajaran	Instrumen yang digunakan (Lembar Penilaian Pelaksanaan Pembelajaran atau lembar penilaian pelaksanaan konseling bagi guru BK) telah diujicoba dan dinyatakan berkualitas tinggi. Instrumen ini telah diketahui dan difahami oleh peserta sertifikasi guru.
f.	Penguji	Dua orang asesor yang memiliki keahlian relevan/ serumpun dan asesor memiliki Nomor Induk Asesor (NIA).

Seluruh proses pendidikan dan pembelajaran dikelola oleh LPTK yang telah ditunjuk dan ditetapkan oleh pemerintah. Hal ini dilakukan untuk menjamin mutu pelaksanaan program sehingga mutu lulusan lebih terjamin dalam meningkatkan keberhasilan peserta dalam melaksanakan pembelajaran setelah kembali ke satuan pendidikan masing-masing. Proses sertifikasi melalui jalur pendidikan ini dianggap yang paling ideal saat ini, karena prosesnya berlangsung di LPTK dengan kontrol mutu yang sudah baku. Hanya saja, sertifikasi melalui jalur pendidikan ini cukup mahal, karena bukan mobilitas penyelenggara saja yang cukup deras, tetapi juga mobilitas peserta yang terdiri dari berbagai daerah di Indonesia menuju ke satu LPTK yang telah ditentukan.

Beberapa hal yang perlu dikemukakan tentang pelaksanaan sertifikasi melalui jalur pendidikan ini berdasarkan Buku 6 Pedoman Penyelenggaraan Program Sertifikasi Guru dalam Jabatan Melalui Jalur Pendidikan yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Depdiknas Tahun 2008, dinyatakan bahwa:

1. Dosen

- (1) Dosen program sertifikasi melalui jalur pendidikan adalah staf pengajar tetap yang berasal dari LPTK penyelenggara. Setiap LPTK penyelenggara program sekurang-kurangnya memiliki 4 (empat) orang dosen tetap yang berkualifikasi S2 dengan jabatan akademik minimal lektor kepala dan 2 (dua) orang dosen tetap berkualifikasi S3 dengan jabatan akademik minimal lektor.
- (2) Dosen yang ditugaskan tersebut memiliki latar belakang pendidikan yang sama dan/atau serumpun dengan program yang diselenggarakan.
- (3) Dosen yang ditugaskan diutamakan yang memiliki pengalaman mengajar di sekolah yang sesuai dengan program yang diselenggarakan.

2. Sarana dan Prasarana

Penyelenggara program sertifikasi guru dalam jabatan melalui jalur pendidikan memiliki sarana dan prasarana sebagai berikut.

- (1) Memiliki ruang kuliah dengan luasan yang memadai untuk seluruh peserta dan pelaksana program.
- (2) Ruang kuliah memiliki perlengkapan audio visual seperti OHP, LCD, dan media lainnya dalam jumlah yang memadai.
- (3) LPTK penyelenggara memiliki ruang observasi demonstrasi sebagai kelengkapan prasarana pendidikan, yang dilengkapi dengan kamera, televisi monitor, dilengkapi dengan alat perekam gambar dan suara.
- (4) Penyelenggara memiliki laboratorium pendidikan bidang studi, perpustakaan yang memuat buku-buku sumber, dan berbagai VCD keterampilan dasar mengajar dan pembelajaran bidang studi.
- (5) Penyelenggara memiliki sumber belajar, baik yang dirancang khusus maupun yang alami.

- (6) Penyelenggara memiliki sedikitnya 4 sekolah mitra dengan akreditasi minimal B. Dalam setiap kelas di sekolah mitra maksimal ditempatkan dua orang peserta program sertifikasi melalui jalur pendidikan.

3. Organisasi

- (1) Pelaksanaan program sertifikasi guru dalam jabatan melalui jalur pendidikan di LPTK penyelenggara dikoordinasikan oleh seorang koordinator program.
- (2) Koordinator program bertanggung jawab langsung kepada pimpinan LPTK.
- (3) Koordinator program dibantu oleh seorang wakil, sekretaris, dan anggota dengan ketetapan pimpinan LPTK.

4. Pembiayaan

- (1) Sumber dana untuk penyelenggaraan program berasal dari anggaran pembangunan yang ada di DIPA Ditjen Dikti dan sumber dana lain yang relevan.
- (2) Pendanaan untuk kegiatan PKM dan kegiatan praktikum perlu dihitung secara cermat sehingga diperoleh *unit cost* yang memadai bagi penyelenggaraannya.
- (3) Sistem pendanaan dikelola berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Berbagai ketentuan yang dikemukakan diatas dapat dikatakan akan menjamin proses penyelenggaraan sertifikasi melalui jalur pendidikan cukup mahal, walaupun inilah yang sebenarnya cukup yang cukup ideal dalam meningkatkan mutu kompetensi guru. Keterlibatan LPTK dalam meningkatkan mutu kompetensi guru merupakan keterlibatan yang cukup baik dan ideal. Sebab, LPTK memiliki perangkat keras dan lunak dalam upaya mencapai tujuan peningkatan kompetensi profesional guru.

Berdasarkan Buku 6 Pedoman Penyelenggaraan Program Sertifikasi Guru dalam Jabatan Melalui Jalur Pendidikan yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Depdiknas Tahun 2008, dinyatakan bahwa:

1. Tujuan Program

Secara umum program ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru sebagai pendidik profesional. Secara khusus program ini bertujuan sebagai berikut.

- (1) Meningkatkan penguasaan bidang ilmunya.
- (2) Memantapkan kemampuan mengajar guru.
- (3) Mengembangkan kompetensi guru secara holistik sehingga mampu bertindak secara profesional.
- (4) Meningkatkan kemampuan guru dalam kegiatan penelitian dan kegiatan ilmiah lainnya, serta memanfaatkan teknologi komunikasi informasi untuk kepentingan pembelajaran dan perluasan wawasan.

2. Sasaran Program

Sasaran program sertifikasi guru dalam jabatan melalui jalur pendidikan adalah guru SD/MI dan SMP/MTS/MTs yang lulus seleksi administrasi di dinas pendidikan kota/kabupaten dan seleksi akademik yang dilakukan LPTK bersama Ditjen Dikti?Ditjen Pendis. Guru-guru tersebut adalah:

- (1) Guru SD/MI (guru kelas)
- (2) Guru SMP/MTS/MTs untuk bidang studi Matematika, IPA, IPS, Bahasa Inggris, Bahasa Indonesia, Kesenian, Olah raga, PKn, Bimbingan dan Konseling, Akidah-Akhlak, Qur'an-Hadits, Fiqh, Sejarah Kebudayaan Islam dan Bahasa Arab.

3. Kompetensi Lulusan

Program sertifikasi melalui pendidikan dilaksanakan untuk menghasilkan guru yang kompeten dengan usaha-usaha berikut ini.

- (1) Meningkatkan empat kompetensi pendidik sebagai agen pembelajaran, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Keempat kompetensi tersebut secara holistik dan integratif tercermin dalam kinerja guru.
- (2) Menerapkan empat kompetensi tersebut dalam situasi nyata untuk mendukung pelaksanaan pembelajaran yang mendidik.

Tujuan program, sasaran program, dan kompetensi lulusan yang ingin dicapai melalui jalur pendidikan ini tentu saja sebagai upaya maksimal untuk menentukan keberhasilan proses pendidikan dan pembelajaran di satuan pendidikan. Hal ini merupakan tanggungjawab yang tidak bisa ditawar-tawar lagi dan harus tercapai sebagai bagian dari upaya meningkatkan mutu guru secara menyeluruh sehingga berimplikasi kepada mutu pendidikan.

Untuk itulah kurikulum yang disusunpun berorientasi kepada upaya pencapaian tujuan sertifikasi melalui jalur pendidikan. Kurikulum disusun berdasarkan jenjang dan jenis pendidikan bahkan sampai berdasarkan mata pelajaran tertentu. Hal ini dilakukan agar keprofesionalan guru benar-benar terjamin dan dapat dipertanggungjawabkan setelah mengikuti pendidikan di LPTK yang ditunjuk oleh pemerintah.

Berdasarkan Buku 6 Pedoman Penyelenggaraan Program Sertifikasi Guru dalam Jabatan Melalui Jalur Pendidikan yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Depdiknas Tahun 2008, dapat dilihat salah satu contoh dari kurikulum proses pembelajaran yang dilakukan LPTK dalam bidang studi IPA di SMP/M.Ts, yaitu:

NO	MATA KULIAH	DESKRIPSI
1	Pedagogik Tranformatif	Mata kuliah ini mengkaji berbagai macam teori belajar, gaya belajar, kecerdasan ganda, struktur pengetahuannya serta mampu memberi contoh penerapan masing-masing teori belajar yang cocok dengan pembelajaran IPA SMP/MTS baik yang berupa konsep, fakta, dan prosedur. Ketercapaian kompetensi pada mata kuliah ini dievaluasi melalui tes tulis, non tes, dan portofolio.
2	Perkembangan dan Bimbingan Peserta Didik	Mata kuliah ini melatih mahasiswa untuk dapat mengenali karakteristik siswa, bidang-bidang perkembangan, tahap-tahap perkembangan, potensi dan minat siswa, tugas-tugas perkembangan siswa, yang mampu mendukung dalam pembelajaran IPA SMP/MTS. Ketercapaian kompetensi pada mata kuliah ini dievaluasi melalui tes tulis, non tes, dan portofolio.
3	Pendalaman Konsep IPA SMP/MTS/MTs	Mata kuliah ini akan mengkaji tentang fakta dan konsep tentang IPA SMP/MTS

4	Telaah Kurikulum IPA SMP/MTS	Mata kuliah ini memberikan pemahaman tentang tujuan pembelajaran IPA SMP/MTS, karakteristik kurikulum IPA SMP/MTS, standar kompetensi lulusan, standar isi, pelaksanaan kurikulum, serta keterampilan untuk melakukan telaah kurikulum IPA SMP/MTS. Ketercapaian kompetensi pada mata kuliah ini dievaluasi melalui tes tulis, tugas, dan portofolio.
5	Perencanaan Pembelajaran IPA SMP/MTS	Mata kuliah ini memberikan pemahaman dan keterampilan untuk mendesain dan mengembangkan acuan perencanaan pembelajaran, kerangka dan format rencana pembelajaran, perencanaan tahunan, semester, silabus, dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), dan mengembangkan materi ajar dengan model tertentu. Ketercapaian kompetensi pada mata kuliah ini dievaluasi melalui tes tulis, hasil kerja, dan tugas.
6	Strategi Pembelajaran Inovatif IPA SMP/MTS	Mata kuliah ini melatih untuk mampu memahami, merancang/menyusun, menggunakan berbagai jenis strategi pembelajaran inovatif (CTL, kooperatif, inquiry, VCT dan games, dll), pemanfaatan dan pengembangan berbagai macam sumber dan media untuk pembelajaran IPA SMP/MTS. Ketercapaian kompetensi pada mata kuliah ini dinilai melalui tugas, unjuk kerja, dan portofolio.
7	Evaluasi Pembelajaran IPA SMP/MTS	Mata kuliah ini melatih untuk mampu memahami, merancang/menyusun, menggunakan berbagai jenis asesmen dan evaluasi, dan terampil mengidentifikasi, mengambil keputusan tentang teknik asesmen yang tepat, terampil mengumpulkan dan menggunakan berbagai data/informasi untuk melakukan penilaian dan mengukur kemajuan belajar mahasiswa berdasarkan kompetensi yang telah ditentukan. Pembahasan dan penugasan meliputi pengembangan berbagai jenis asesmen yang memenuhi asas validitas dan reliabilitas sesuai dengan standar penilaian. Ketercapaian kompetensi pada mata kuliah ini dinilai melalui tes tulis, tugas, dan portofolio.
8	Penelitian Tindakan Kelas	Mata kuliah ini mengkaji alur siklus dalam PTK, karakteristik, tujuan dan pentingnya PTK, dan melatih untuk mengidentifikasi berbagai permasalahan dan penyebab yang timbul dalam pembelajaran baik karena kurangnya motivasi, partisipasi, pemahaman konsep, terampil mendiagnosis dan mengembangkan alternatif tindakan perbaikan, merancang pelaksanaan pembelajaran, melakukan observasi, menganalisis dan merefleksi, menyusun instrumen dan merancang strategi belajar mengajar, guna memperbaiki dan meningkatkan proses dan hasil pembelajaran. Ketercapaian kompetensi pada mata kuliah ini dinilai melalui tes tulis, tugas dan portofolio, evaluasi diri.

9	Teori Kepribadian dan Etika	Mata kuliah ini memberikan bekal tentang hakekat pendidik, konsep dasar profesi keguruan, tugas pokok guru, guru sebagai tenaga profesional, kode etik guru, kompetensi guru pendidikan kewarganegaraan, pengembangan profesi guru, etika profesi. Ketercapaian kompetensi pada mata kuliah ini dinilai melalui evaluasi diri, unjuk kerja, hasil kerja, dan tugas.
10	Teknologi Informasi dalam IPA SMP/MTS	Mata kuliah ini melatih kemampuan merancang pembelajaran bidang studi dengan memanfaatkan ICT dengan penekanan pada aspek pengemasan dan pengolahan informasi sehingga mudah dipelajari mahasiswa. Perkuliahan ini meliputi pemanfaatan program <i>office</i> , internet, dan e-learning dalam pembelajaran. Ketercapaian kompetensi pada mata kuliah ini dinilai melalui penugasan dan unjuk kerja.
11	Pemantapan Kemampuan Mengajar	Program ini memberikan kesempatan untuk mendalami dan memantapkan penguasaan kompetensi sebagai guru mata pelajaran melalui penerapan kompetensi dalam konteks autentik di kelas dan sekolah. Pengalaman belajar selama mengikuti program pemagangan ini mendukung ketercapaian kompetensi: (1) pengembangan kurikulum dan pembelajaran bidang studi secara kreatif dan inovatif, (2) perancangan pembelajaran yang mendidik, (3) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik, dan (4) penilaian proses dan hasil belajar. Program pemagangan ini juga berkaitan dengan pemantapan kepribadian sebagai guru, serta berbagai pengalaman belajar yang memungkinkan calon guru pengembangan keprofesionalannya secara berkelanjutan. Ketercapaian kompetensi pada program ini dinilai melalui observasi, tes kinerja, tugas, dan portofolio.

Namun demikian, jumlah mata pelajaran yang mencapai 10 (sepuluh) mata pelajaran dan ditambah dengan Pemantapan Kemampuan Mengajar (PKM) sebagai kegiatan praktik, oleh sebagian LPTK masih ditambah dengan 1 (satu) mata pelajaran lagi, yaitu mata pelajaran Kepemimpinan Pendidikan. LPTK dilingkungan Departemen Agama seperti IAIN dan UIN yang ditunjuk sebagai LPTK penyelenggara pendidikan guru melalui jalur pendidikan, menganggap perlu mata pelajaran Kepemimpinan Pendidikan, karena terdapat asumsi yang cukup dapat dipertanggungjawabkan, bahwa besar kemungkinan pada saatnya nanti, beberapa orang peserta

sertifikasi melalui jalur pendidikan ini akan menjadi kepala di salah satu satuan pendidikan. Oleh karenanya, mata pelajaran Kepemimpinan Pendidikan dapat dijadikan tambahan dalam mengantisipasi kemungkinan tersebut, dan sifatnya sebagai bekal bagi peserta.

Sebagaimana diketahui, bahwa keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan di satuan pendidikan, bagaimanapun memiliki keterkaitan yang signifikan dengan kompetensi kepemimpinan kepala satuan pendidikan itu. Dan bukan merupakan harapan yang bersifat utopia, jika saatnya kelak peserta sertifikasi guru melalui jalur pendidikan ini berpeluang untuk memperoleh kesempatan menduduki jabatan sebagai kepala satuan pendidikan.

Merujuk keberbagai penjelasan dan aturan yang dikeluarkan oleh Buku 6 Pedoman Penyelenggaraan Program Sertifikasi Guru dalam Jabatan Melalui Jalur Pendidikan yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Depdiknas Tahun 2008, dapat dikatakan bahwa sertifikasi melalui jalur pendidikan merupakan cara ideal yang akan dapat meningkatkan mutu keprofesionalan guru secara komprehensif.

Proses pendidikan dan latihan yang dilakukan oleh LPTK sebagaimana biasanya akan lebih terjamin mutu penyelenggaraannya, karena proses dan prosedur yang dilakukan oleh LPTK cenderung berdasarkan pendekatan akademik, ilmiah dan mengutamakan mutu. Apalagi LPTK yang ditunjuk oleh pemerintah adalah LPTK yang terbiasa melakukan pendidikan dan latihan, sehingga seluruh proses kegiatan pendidikan dan latihan itu dapat dipertanggungjawabkan.

LPTK secara prosedural terbiasa melakukan pendidikan dan latihan dengan memaknai proses pendidikan latihan itu sebagaimana mestinya. Apalagi tenaga kependidikan yang dimiliki LPTK adalah tenaga kependidikan yang secara akademik telah memiliki jenjang pendidikan magister dan program doktor. Secara akademik nilai-nilai pendidikan itu, baik teoritis dan praktis telah dikuasai bahkan telah melahirkan teori baru yang dapat diuji bahkan telah teruji kebenarannya dalam berbagai kegiatan.

Bukan merupakan sesuatu yang tak disengaja jika LPTK adalah lembaga yang tepat untuk melaksanakan pendidikan dan latihan dikalangan tenaga kependidikan menuju kompetensi profesional yang dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini karena LPTK memaknai keprofesionalan

pendidikan sebagai upaya untuk meningkatkan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan. Itulah sebabnya dalam pendidikan dan latihan profesi guru dan juga melalui jalur pendidikan, bisa digambarkan secara skematik proses, prosedur, dan produk pelaksanaan pendidikan dan latihan profesi guru, dimana penulis terlibat secara langsung.

Hanya saja sejak tahun 2012, sertifikasi guru melalui jalur pendidikan disebut dengan Pendidikan Profesi Guru (PPG) dalam jabatan. Berikut ini akan dikemukakan hal-hal yang terkait dengan PPG berdasarkan Panduan Penyelenggaraan Program Pendidikan Profesi Guru (PPG) dalam Jabatan Dilingkungan Kementerian Agama RI Tahun 2012, sebagaimana yang diterbitkan oleh Direktorat Pendidikan Tinggi Islam Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI Tahun 2012.

Beban belajar mengikuti Pendidikan Profesi Guru (PPG) berdasarkan Panduan Penyelenggaraan Program Pendidikan Profesi Guru (PPG) dalam Jabatan Dilingkungan Kementerian Agama RI Tahun 2012, sebagaimana yang diterbitkan oleh Direktorat Pendidikan Tinggi Islam Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI Tahun 2012, ditetapkan berdasarkan latar belakang pendidikan dan satuan pendidikan tempat penugasan sebagai berikut :

1. Beban belajar untuk guru pada satuan pendidikan MI bagi lulusan S-1 PGMI/PGSD adalah 18-20 sks
2. Beban belajar untuk guru pada satuan pendidikan MI bagi lulusan S-1/D-IV Kependidikan non PGMI/PGSD adalah 36 sampai dengan 40 sks.
3. Beban belajar untuk guru pada rumpun mata pelajaran PAI pada madrasah (Aqidah Akhlak, Fiqih/ushul Fiqih, Al-quran Hadits dan Sejarah Kebudayaan Islam) pada satuan pendidikan MI/MTS/MA bagi lulusan S-1 PAI adalah 36-40 sks
4. Beban belajar untuk guru Bahasa Arab pada satuan pendidikan MI/MTS/MA bagi lulusan S-1 pendidikan Bahasa Arab adalah 18-20 sks

Adapun Pendalaman Materi (Materikulasi) Bidang Studi berdasarkan Panduan Penyelenggaraan Program Pendidikan Profesi Guru (PPG) dalam Jabatan Dilingkungan Kementerian Agama RI Tahun 2012, sebagaimana yang diterbitkan oleh Direktorat Pendidikan Tinggi Islam Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI Tahun 2012, adalah:

1. Peserta yang berasal dari S-1/D-IV program studi PAI harus menempuh pendalaman materi bidang studi yang diampu minimal 12 sks
2. Peserta yang berasal dari S-1/D-IV program studi PAI atau program studi lainnya pada program PPG dalam jabatan untuk guru kelas MI harus menempuh pendalaman materi bidang guru kelas minimal 15 sks
3. Peserta yang berasal dari S-1/D-IV program studi Bahasa Arab yang sesuai dengan mata pelajaran Bahasa Arab yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, harus menempuh pendalaman materi bidang studi minimal sebanyak 6 sks

Pelaksanaan pendalaman materi bidang kependidikan dilaksanakan secara terintegrasi dengan perkuliahan dan workshop *subjek spesifik pedagogy* (SSP) perangkat pembelajaran. Sedangkan struktur kurikulumnya berdasarkan Panduan Penyelenggaraan Program Pendidikan Profesi Guru (PPG) dalam Jabatan Dilingkungan Kementerian Agama RI Tahun 2012, sebagaimana yang diterbitkan oleh Direktorat Pendidikan Tinggi Islam Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI Tahun 2012 adalah sebagai berikut:

1. Pendalaman materi yaitu pemberian materi yang terkait dengan substansi bidang studi yang diampu
2. Mata kuliah SSP adalah materi kependidikan yang mencakup standar kompetensi, kompetensi dasar, materi, strategi, metoda, media, dan evaluasi.
3. Program pengalaman lapangan (PPL) pendidikan.

Tugas LPTK dalam pelaksanaan kurikulum PPG dalam jabatan mengatur alokasi jam pendalaman materi, pelatihan, dan workshop secara proporsional dan mengarah. Pengembangan kurikulum menjadi kewajiban LPTK sebagai penyelenggara program PPG dengan tetap memperhatikan aturan penyelenggaraan yang berlaku.

STRUKTUR KURIKULUM PPG

NO	MATA KULIAH
1	Pendalaman Materi Bidang Studi
2	Pengembangan Perangkat Pembelajaran
	Pengembangan-pengembangan program pembelajaran
	Pengembangan Silabus, RPP
	Pengembangan materi, media dan bahan ajar
	Pengembangan strategi pembelajaran
	Pengembangan evaluasi
3	Pengembangan Diagnosa dan Klinik Pembelajaran
4	PTK
5	Pembelajaran Berbasis ICT
6	PPLK

Berdasarkan Panduan Penyelenggaraan Program Pendidikan Profesi Guru (PPG) dalam Jabatan Dilingkungan Kementerian Agama RI Tahun 2012, sebagaimana yang diterbitkan oleh Direktorat Pendidikan Tinggi Islam Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI Tahun 2012, dengan struktur kurikulum diatas, diharapkan guru mampu menguasai empat kompetensi (pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial) secara utuh. Diharapkan guru mampu merancang, melaksanakan dan mengembangkan perangkat pembelajaran SSP yang diintegrasikan dengan pendidikan karakter mencakup 4 pilar karakter bangsa yang menjadi nilai luhur dalam pembangunan karakter bangsa yaitu:

1. Tangguh :
Tangguh yaitu bersih dan sehat, disiplin, sportif, handal, berdaya tahan., bersahabat, kooperatif, determinatif, kompetitif, ceria, dan gigih.
2. Peduli :
Peduli yaitu ramah, santun, rapi, nyaman, saling menghargai, toleran, suka menolong, gotong royong, nasionalis, kosmopolit, mengutamakan kepentingan umum bangsa menggunakan bahasa dan produk Indonesia, dinamis, kerja keras, beretos kerja.

3. Jujur

Jujur yaitu : beriman, dan bertaqwa, amanah, adil, bertanggung jawab, berempati, berani mengambil resiko, pantang menyerah, rela berkorban, dan berjiwa patriotik.

4. Cerdas

Cerdas yaitu kritis, kreatif, inovatif, ingin tahu, berfikir, terbuka, produktif, berorientasi Ipteks, dan reflektif.

Berdasarkan Panduan Penyelenggaraan Program Pendidikan Profesi Guru (PPG) dalam Jabatan Dilingkungan Kementerian Agama RI Tahun 2012, sebagaimana yang diterbitkan oleh Direktorat Pendidikan Tinggi Islam Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI Tahun 2012, untuk menjamin terlaksananya pendidikan yang bermutu dalam proses PPG ini, maka dosen yang mengajar harus memiliki kualifikasi tertentu.

Kualifikasi Dosen pada program pendidikan profesi guru bagi guru dalam jabatan paling rendah S-2, dengan minimal salah satu dosen tersebut berlatar belakang pendidikan sesuai dengan rumpun dan bidang studi yang diampunya. Perekrutan dosen harus memenuhi persyaratan utama sebagai berikut:

- a. Warga Negara Indonesia, sehat jasmani dan rohani;
- b. Memiliki NIA (Nomor Induk Asesor) untuk mengampu mata kuliah perangkat pembelajaran dan PPLK;
- c. Pendidikan minimal S-2;
- d. Memiliki pengalaman mengajar minimal 10 tahun atau menduduki jabatan fungsional lektor.
- e. Untuk prodi PGMI minimal memiliki jabatan fungsional asisten ahli dengan masa kerja 5 tahun
- f. Bidang keahlian relevan.
- g. Mampu mengadopsi cara pembelajaran yang efektif sesuai tingkat satuan kerja madrasah.

Sedangkan sistem pembelajaran berdasarkan Panduan Penyelenggaraan Program Pendidikan Profesi Guru (PPG) dalam Jabatan Dilingkungan

Kementerian Agama RI Tahun 2012, sebagaimana yang diterbitkan oleh Direktorat Pendidikan Tinggi Islam Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI Tahun 2012, dilakukan dengan mengacu kepada prinsip-prinsip pembelajaran yang perlu mendapat perhatian khusus dalam program pendidikan profesi guru, antara lain adalah:

1. Keaktifan peserta didik

Proses pembelajaran diarahkan pada upaya untuk mengaktifkan peserta didik, bukan dalam arti fisik melainkan dalam keseluruhan perilaku belajar. Keaktifan ini dapat diwujudkan antara lain melalui pemberian kesempatan menyatakan gagasan, mencari informasi dari berbagai sumber dan melaksanakan tugas-tugas yang merupakan aplikasi dari konsep-konsep yang telah dipelajari.

2. *Higher order thinking*

Pengembangan sistem pembelajaran yang berorientasi pada kemampuan berfikir tingkat tinggi (*higher order thinking*), meliputi berfikir kritis, kreatif, logis, reflektif, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan

3. Dampak pengiring

Di samping diarahkan pada pencapaian dampak instruksional (*instructional effects*), proses pembelajaran diharapkan mengakomodasi upaya pencapaian dampak pengiring (*nurturant effects*), upaya ini akan membantu pengembangan sikap dan keperibadian peserta didik sebagai guru.

4. Pemanfaatan teknologi informasi

Keterampilan memanfaatkan multi media dan teknologi informasi perlu dikembangkan dalam semua perkuliahan, baik untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan maupun sebagai media pembelajaran.

5. Pembelajaran Kontekstual

Dalam melaksanakan pembelajaran, konsep-konsep diperoleh melalui pengalaman dan kenyataan yang ada di lingkungan sehari-hari. Pengenalan lapangan dalam bidang pembelajaran dilakukan sejak awal, tidak

hanya menjelang akhir program, melalui kunjungan ke sekolah pada waktu-waktu tertentu, hingga pelaksanaan program Pengalaman Lapangan. Kegiatan dirancang dan dilaksanakan sebagai tugas. Penggunaan strategi dan model pembelajaran yang bervariasi dalam mengaktifkan peserta didik.

6. Belajar dengan berbuat

Prinsip *learning by doing* tidak hanya diperlukan dalam pembentukan keterampilan, melainkan juga pada pembentukan pengetahuan dan sikap. Dengan prinsip ini, pengetahuan dan sikap terbentuk melalui pengalaman dalam menyelesaikan kegiatan-kegiatan yang ditugaskan termasuk mengatasi masalah-masalah yang dihadapi di lapangan. Proses pembelajaran dalam program PPG lebih menekankan kepada partisipasi aktif mahasiswa melalui model pembelajaran workshop atau lokakarya dengan bimbingan atau asuhan dosen atau guru pamong. Tahapan dan suasana pembelajaran dalam PPG untuk tahap workshop SSP dapat di contohkan sebagai berikut :

Sistem pembelajaran pada program pendidikan profesi guru bagi guru dalam jabatan mencakup kegiatan sebagai berikut :

1. Pendalaman materi bidang ilmu dilaksanakan dalam bentuk perkuliahan tatap muka, tugas terstruktur dan tugas mandiri
2. Workshop SSP (*subjek spesifik pedagogy*);
Workshop SSP adalah pembelajaran yang berbentuk lokakarya yang bertujuan menyiapkan mahasiswa agar mampu mengemas materi bidang studi untuk pembelajaran bidang studi yang mendidik

Tahapan workshop SSP adalah sebagai berikut :

- a) Pleno 1
 - 1) Workshop SSP diawali dengan pleno yang diikuti oleh seluruh mahasiswa yang dibuka dan diarahkan oleh pimpinan fakultas dan difasilitasi oleh dosen pembimbing, dosen pengampu mata kuliah bidang studi, dan guru pamong;
 - 2) Pleno 1 bertujuan untuk : 1) membekali mahasiswa tentang hakikat, tujuan, dan ruang lingkup program PPG, 2) sistem pembelajaran dalam program PPG, 3) PPL, 4) sistem evaluasi;

- 3) Dosen pembimbing, dosen pengampu bidang studi, dan guru pamong memimpin *brain storming* untuk menelaah kurikulum, sistem pembelajaran dan evaluasi sesuai dengan jenjang dan jenis pendidikan peserta didik, hingga peserta workshop dapat menemukan tema dan matero pembelajaran yang akan diajarkan;
 - 4) Waktu disesuaikan dengan kebutuhan
- b) Diskusi Kelompok
- 1) Hasil pleno 1 selanjutnya dibahas dalam diskusi kelompok, antara lain untuk sinkronisasi SK (standar kompetensi) dan KD (kompetensi dasar), memilih pendekatan, strategi dan teknik pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran. Diskusi kelompok difasilitasi oleh dosen pembimbing, dosen pengampu bidang studi, dan guru pamong;
 - 2) Jika dalam diskusi kelompok ini teridentifikasi mahasiswa kurang dan/atau mengalami kekeliruan konseptual materi, maka dosen pengampu mapel segera melakukan pendalaman dan/atau pelurusan konseptual;
 - 3) Hasil dari diskusi kelompok adalah kesiapan mahasiswa dengan tema dan atau materi pembelajaran, serta pendekatan dan metode pembelajaran serta rancangan bahan ajar serta media pembelajaran yang akan digunakan untuk pengembangan RPP (rencana pelaksanaan pembelajaran), bahan ajar, dan media pembelajaran, serta alat evaluasi;
 - 4) Waktu disesuaikan dengan kebutuhan.
- c) Kerja Kelompok/Mandiri
- Dalam tahap ini mahasiswa secara kelompok dan/atau mandiri menyusun :
- 1) RPP
 - 2) Bahan ajar
 - 3) Media Pembelajaran
 - 4) Instrumen evaluasi
 - 5) Pendukung pembelajaran lainnya

- d) Pleno 2
Hasil dari kerja kelompok dan/atau mandiri selanjutnya dibawa kedalam pleno tahap 2. Pleno tersebut bertujuan :
 - 1) Memaparkan hasil kerja kelompok dan/atau mandiri
 - 2) Mendapatkan feed back dari dosen pembimbing, dosen pengampu bidang studi, dan guru pamong, serta teman sejawat.
 - e) Revisi
Jika pleno2 dinyatakan RPP dan kelengkapannya harus direvisi, amak mahasiswa diberikan kesempatan untuk merevisi.
 - f) Persetujuan RPP
Jika RPP dan kelengkapannya dinyatakan benar dan layak digunakan untuk PPL, maka dosen pembimbing, dan guru pamong berhak menyetujui RPP
3. Praktikum (peer teaching, micro teaching, bidang studi);
 4. Praktek pengalaman lapangan (PPL)
PPL diselenggarakan dengan supervisi langsung secara insentif oleh dosen yang khusus ditugaskan untuk kegiatan tersebut, dan dinilai secara objektif dan transparan. Tahapan PPL yang dilaksanakan dengan dua tahapan, yaitu:
 - a. Tahap program micro teaching yang terintegrasi dalam mata kuliah Keterampilan Dasar Mengajar;
 - b. Tahap program praktik pengalaman lapangan (praktik mengajar) dilaksanakan di sekolah latihan.

Kegiatan pembelajaran tersebut dilaksanakan secara tatap muka dan berorientasi pada pencapaian kompetensi merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, menindaklanjuti hasil penilaian, serta melakukan pembimbingan dan pelatihan.

Terkait dengan uji kompetensi, berdasarkan Panduan Penyelenggaraan Program Pendidikan Profesi Guru (PPG) dalam Jabatan Dilingkungan Kementerian Agama RI Tahun 2012, sebagaimana yang diterbitkan oleh Direktorat Pendidikan Tinggi Islam Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI Tahun 2012, dilakukan melalui ujian tulis

dan ujian kinerja. Uji kompetensi adalah ujian akhir yang harus ditempuh oleh siswa program pendidikan guru bagi guru dalam jabatan yang terdiri dari :

1. Ujian tulis;
Ujian tulis dilaksanakan oleh program studi.
Ujian tulis bertujuan untuk mengungkap kompetensi profesional dan pedagogik.
Rambu-rambu ujian tulis :
 - a. Meliputi seluruh materi dalam modul pelatihan;
 - b. Bentuk soal pilihan ganda dan uraian
 - c. Alokasi waktu ujian 200 menit;
 - d. Rambu-rambu kualitas soal berkualitas tinggi;
 - e. Kebijakan skorsing menggunakan *scanner*.
2. Ujian Kinerja;
Ujian kinerja dilaksanakan oleh LPTK dengan melibatkan organisasi profesi guru dan/atau pihak eksternal yang profesional dan relevan.
Ujian kinerja untuk mengungkap kompetensi profesional, pedagogik, keperibadian, dan sosial.

Sedangkan proses penilaian berdasarkan Panduan Penyelenggaraan Program Pendidikan Profesi Guru (PPG) dalam Jabatan Dilingkungan Kementerian Agama RI Tahun 2012, sebagaimana yang diterbitkan oleh Direktorat Pendidikan Tinggi Islam Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI Tahun 2012, dilakukan seefektif mungkin dengan formula yang harus diterapkan LPTK sekurang-kurangnya sebagai berikut :

Formula kelulusan :

$$\text{SAK} = \frac{15\text{SUTL} + \text{SUTN} + 25\text{SUP} + 20\text{WH} + 10\text{SP} + 10\text{SSG}}{100}$$

Keterangan :

- **SAK** : Skor Akhir Kelulusan PPG;
- **SUTL** : Skor Ujian Tulis Lokal (skor maksimal 100);

- **SUTN** : Skor Ujian Tulis Nasional (skor maksimal 100);
- **SUP** : Skor Ujian Praktik Pembelajaran (skor maks 100);
- **HW** : Skor Hasil Praktik Pembelajaran (skor maksimal 100);
- **SP** : Skor Partisipasi dalam teori dan praktik pembelajaran (skor maksimal_100);
- **SSG** : Skor Teman Sejawat dan guru pamong (akor maksimal 100).

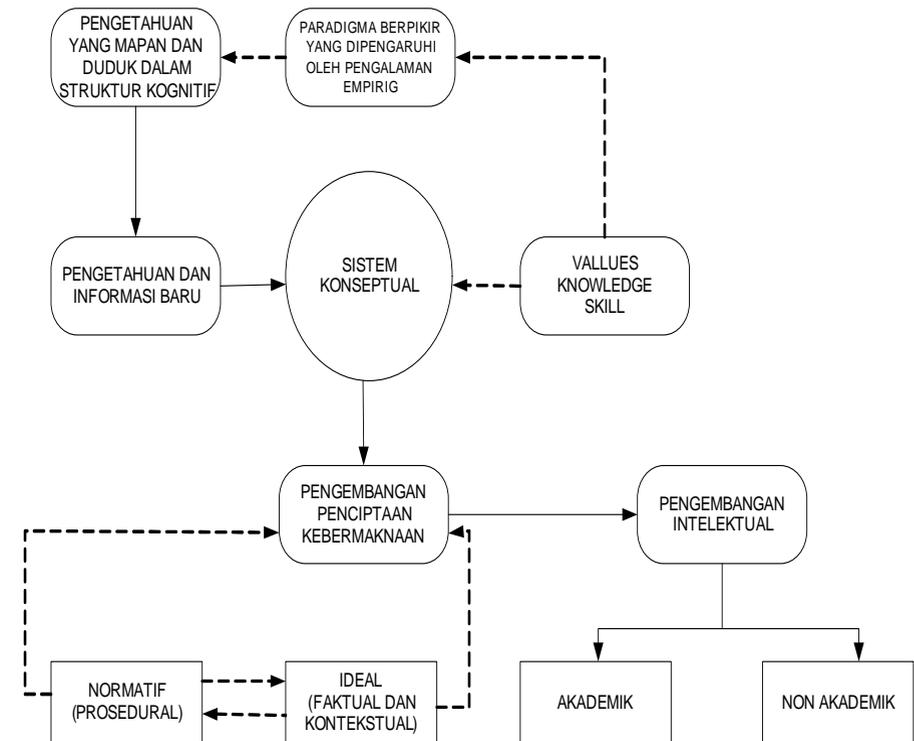
Peserta dinyatakan lulus apabila

- **SAK e” 65, 00;**
- **SUT e” 60, 00;**
- **SUP e” 65, 00.**

Berdasarkan Panduan Penyelenggaraan Program Pendidikan Profesi Guru (PPG) dalam Jabatan Dilingkungan Kementerian Agama RI Tahun 2012, sebagaimana yang diterbitkan oleh Direktorat Pendidikan Tinggi Islam Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI Tahun 2012, peserta yang lulus ujian kompetensi memperoleh sertifikat pendidik yang dikeluarkan oleh LPTK.

Secara skematik, proses, prosedur, dan produk pendidikan dan pelatihan yang dilakukan terhadap guru untuk mencapai guru profesional, berdasarkan pengalaman penulis selama terlibat dalam pendidikan dan pelatihan profesi guru (PLPG), dan sertifikasi guru dalam jabatan melalui jalur pendidikan di LPTK (dimana penulis pernah sebagai penanggung jawab dan penyelenggara sertifikasi guru melalui jalur pendidikan pada tahun 2008-2010), dapat digambarkan proses dan paradigmanya sebagai berikut:

PARADIGMA PROSES DAN PRODUK
PENDIDIKAN DAN LATIHAN



Jika dilihat skema diatas, dapat dikatakan bahwa pendidikan dan latihan melalau jalur pendidikan yang dilakukan di LPTK, adalah agar guru mencapai pengembangan intelektual yang tinggi sehingga dalam proses pembelajaran selalu menggunakan proses berpikir tingkat tinggi, baik dalam konteks kognitif, afektif maupun motoriknya. Hal inilah sebenarnya yang mengharuskan LPTK setiap saat melakukan inovasi dalam pendidikan dan latihan yang dilaksanakannya, sehingga peserta juga mendapatkan hasil yang signifikan.

Pengembangan intelektual ini, menjadikan guru dapat melakukan perubahan secara sistemik, sehingga hal-hal yang mapan dalam struktur kognitifnya dapat diperbarui secara signifikan. Hal ini telah terbukti berdasarkan pengalaman penulsi selaama terlibat dalam pendidikan dan latihan keprofesionalan guru baik dalam PLPG sebagai bagian

dari proses sertifikasi guru profesional, maupun bagi guru yang terlibat sebagai peserta dalam sertifikasi melalui jalur pendidikan.

Penulis memiliki pengalaman empiris dalam melaksanakan sertifikasi guru melalui jalur portofolio, PLPG dan sertifikasi melalui jalur pendidikan. Pengalaman ini semakin meyakinkan hati dan jiwa penulis, bahwa guru profesional itu harus diciptakan melalui pendidikan dan latihan yang sistemik. Disamping itu tentunya karena memang niat guru itu telah terukir dalam hati dan sanubarinya untuk **menjadikan guru sebagai profesi** dan **bukan menjadikan guru sebagai pekerjaan**.

BAB VII

PENUTUP

Guru merupakan instrumen utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensi yang ada pada peserta didik secara proporsional. Tugas guru adalah memproses kemanusiaan manusia agar berbudaya dan hal itu dapat terealisasi jika guru diberdayakan sesuai dengan tuntutan kinerjanya. Meningkatkan kinerja guru agar profesional bukan hanya menjadi tanggung jawab guru itu sendiri, tetapi juga menjadi tanggung jawab *stakeholders* pendidikan. Peningkatan profesionalisme guru dilakukan seiring dengan kebutuhan *stakeholders* pendidikan terhadap persekolahan dan produk persekolahan yang bermutu.

Banyak faktor yang menyebabkan rendahnya profesionalitas kinerja guru, antara lain karena selama ini penyelenggaraan pendidikan berorientasi kepada sistem sentralistik seiring dengan sistem birokrasi yang juga sentralistik. Akibatnya, guru dianggap dan diperlakukan sebagai bagian dari birokrasi sentralistik. Tentu saja hal tersebut berimplikasi kepada sikap dan perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya. Dengan diterapkannya otonomi di sektor pendidikan, peluang pembinaan guru diharapkan akan lebih baik dan sesuai dengan kebutuhan guru dan tujuan pembelajaran.

Profesionalisme guru bukan hanya sekedar mencapai tujuan tetapi merupakan keharusan yang direncanakan secara sistemik dengan melibatkan seluruh unsur yang bertanggung jawab terhadap pembinaan guru. Profesionalisme guru akan tercapai dengan baik bila komitmen terhadap *political will* dapat diimplementasikan menurut karakteristik, kebutuhan wilayah atau daerah dan persekolahan sebagai lembaga.

Instrumen utama pencapaian tujuan pendidikan nasional sebagai

bagian dari tujuan nasional akan terealisasi jika profesionalisme guru ditempatkan sebagai prioritas strategis. Berbagai penunjang yang dapat meningkatkan profesionalitas tersebut diarahkan secara terencana menurut skala prioritas. Strategi pemberdayaan profesionalisme guru dilakukan secara terencana dan terukur melalui sistem berikut: (a) perencanaan SDM, (b) perekrutan dan penyeleksian, (c) penempatan, (d) pengembangan karir, (e) penilaian kinerja, (f) kesejahteraan, (f) organisasi asosiasi untuk profesionalisme dan perlindungan, dan lain sebagainya.

Seluruh perencanaan yang telah tersusun dengan baik untuk melakukan reformasi di sektor pendidikan, khususnya upaya memberdayakan dan meningkatkan profesionalisme guru, hanya akan berhasil dilakukan secara efektif bila tercipta suatu pemerintahan yang bersih dan berwibawa yang berorientasi kepada kepentingan masyarakat sebagai komunitas yang dilayani dan bukan sebagai komunitas yang memberikan layanan kepada birokrasi pemerintah.

Penerapan otonomi daerah berimplikasi luas terhadap penyelenggaraan pendidikan di persekolahan, penerapan tersebut membawa konsekuensi logis terhadap perlunya peningkatan profesionalisme guru melalui berbagai program atau paket pendidikan yang bersifat operasional dan terukur keberhasilannya. Program pengembangan profesionalisasi seyogyanya jangan berorientasi kepada sistem proyek, yaitu sistem paket yang hanya diselesaikan dengan pertimbangan waktu dan dana tanpa diukur dengan parameter kualitatif, dan jika perlu parameter kualitatif tersebut dapat dikonversi ke parameter kuantitatif.

Manajemen berbasis sekolah (MBS) merupakan salah satu kebijakan penerapan otonomi pendidikan dari yang bersifat sentralistik menuju desentralisasi, telah membawa angin segar bagi kewenangan sekolah melakukan yang terbaik bagi dirinya sekaligus menjadi peluang bagi peningkatan profesionalisme guru sebagai tuntutan *stakeholders* pendidikan. Kewenangan sekolah yang besar dan luas dan adanya akses masyarakat (*stakeholders*) melalui Komite Sekolah semakin menjamin kemampuan sekolah menyerap apa yang diinginkan oleh masyarakat pengguna jasa pendidikan.

Dalam rangka penerapan MBS secara efektif, guru diberi kebebasan yang luas untuk mengelola kurikulum sekolah tanpa mengabaikan

kebijakan dan prioritas pendidikan secara nasional. Desentralisasi yang berimplikasi terhadap perluasan otonomi daerah dalam memberdayakan dan mengurus diri sendiri, harus menjadikan pendidikan sebagai *leading sector* dalam pembangunan daerah, dan hal ini harus tercermin dari penyusunan Daftar Alokasi Umum (DAU) di sektor pendidikan. Otonomi daerah dapat dijadikan tolok ukur bagaimana pendidikan di daerah dapat diberdayakan secara kedisinian.

Memberi kesempatan bagi guru untuk meningkatkan profesionalisme dilakukan dalam konteks peluang pengembangan karir. Pembinaan terhadap guru dilakukan secara pro-aktif dengan memberi kesempatan bagi guru mengembangkan dirinya secara profesional. Dan sejak dini sebaiknya dihimbau agar guru-guru sekolah menengah mengembangkan keahliannya dengan mengikuti program pascasarjana yang relevan dengan bidang studi yang di ajarkannya. Dan alangkah bijaknya jika guru-guru tersebut diberi beasiswa walau dalam frekuensi yang terbatas.

Remunerasi terhadap kesejahteraan guru ditinjau ulang setiap saat secara berkala sesuai dengan perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan persekolahan maupun masyarakat. Perlu ada integrasi antara berbagai jenis insentif guru, sehingga ada kepastian *take home pay* dan juga ada hubungan yang jelas antara prestasi dan insentif. Hal ini perlu dilakukan untuk menjaga keseimbangan dan keselarasan kebutuhan dengan pendapatan yang diperoleh guru.

Akses masyarakat ke persekolahan dilakukan dengan tujuan pemenuhan keinginan pelanggan pendidikan tanpa mengabaikan fungsi sekolah sebagai lembaga pendidikan dan pengajaran bermutu. Akses tersebut dilakukan secara luas tetapi tidak menyangkut dengan keputusan yang bersifat strategis dalam menjaga mutu lulusan sekolah. Karenanya, akses masyarakat tersebut tidak mencampuri sistem penilaian terhadap hasil belajar murid. Penilaian hasil belajar merupakan hak guru terhadap muridnya.

Kecenderungan global saat ini telah mempengaruhi tatanan kehidupan masyarakat sebagai pengguna jasa kependidikan persekolahan. Kecenderungan global itu adalah adanya orientasi yang mutlak kepada mutu. Mutu di anggap sebagai variabel determinan mengapa orang tua menyekolahkan anaknya ke lembaga pendidikan tertentu. Setiap orang tua menginginkan agar anaknya menjadi manusia bermutu, dalam arti bahwa anaknya

tersebut memiliki ilmu, pengetahuan dan teknologi atau seni yang dapat digunakan bagi kepentingan masa depannya.

Mutu sebagai salah satu variabel produk pendidikan menjadi kata kunci bagi masyarakat pengguna jasa kependidikan. Pilihan masyarakat ke lembaga pendidikan tertentu biasanya di dahului oleh pilihan kepada lembaga pendidikan favorit. Jika pilihan favorit itu tidak tergapai, selanjutnya masyarakat melihat peluang apakah sekolah lain menerima anaknya sebagai alternatif pilihan. Pilihan sebagai alternatif tersebut tentu saja bersifat manusiawi, karena tidak ada orang tua yang tidak berkeinginan mencari yang terbaik bagi anaknya.

Melihat hal tersebut, maka terjadi persaingan antara satu lembaga pendidikan dengan lembaga pendidikan lainnya. Persaingan ini bukanlah suatu kesalahan atau dosa. Justru persaingan itu akan meningkatkan mutu karena adanya upaya untuk saling meningkatkan mutu sesuai dengan tuntutan masyarakat dan juga tuntutan tujuan pendidikan secara universal.

Masyarakat sebagai pengguna jasa kependidikan, biasanya akan melihat dari tiga aspek dalam mengukur apakah lembaga pendidikan tersebut dapat dikatakan bermutu. Aspek **pertama**; adalah aspek manajemen persekolahan, aspek **kedua**; adalah guru dan aspek **ketiga**; adalah kurikulum. Manajemen persekolahan, guru dan kurikulum menjadi faktor penentu dalam menyelenggarakan persekolahan. Ketiga aspek ini menjadi pertimbangan masyarakat untuk memasukkan anaknya ke sekolah tertentu.

Manajemen sekolah merupakan proses pemanfaatan seluruh sumber daya sekolah yang dilakukan melalui tindakan yang rasional dan sistematis (mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan tindakan, dan pengendalian), untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Tindakan-tindakan manajemen tersebut bersumber kepada kebijakan dan peraturan-peraturan yang disepakati bersama yang diwujudkan dalam bentuk sikap, nilai, dan perilaku dari seluruh orang yang terlibat di dalamnya. Tindakan-tindakan manajemen tidak berlangsung dalam satu isolasi, melainkan terjadi dalam satu keutuhan, kompleksitas sistem (Satori, 2000:6).

Kepala sekolah yang bermutu adalah kepala sekolah yang dapat menjalankan fungsi manajemen persekolahan secara menyeluruh.

Seperti fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengawasan dan melakukan evaluasi berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Kepala sekolah adalah orang yang memiliki kredibilitas tinggi jika dibandingkan dengan guru lainnya di sekolah tersebut. Justru karena kelebihanannya itulah maka ia diamanahkan sebagai kepala sekolah dalam memimpin suatu persekolahan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam memimpin persekolahan.

Aspek lainnya dalam melihat mutu persekolahan adalah kompetensi yang dimiliki guru dalam melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Dalam bahasa profesi dapat dikatakan bahwa guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi. Kompetensi guru itu mencakup kemampuan guru dalam melaksanakan tugas utamanya, dengan kemampuannya melaksanakan tugas utama tersebut, ia memiliki gambaran yang utuh sebagai guru yang memiliki profil.

Profil tersebut dapat dilihat ciri-ciri kepribadiannya, kematangannya karena memiliki pengetahuan dan pemahaman profesi, memiliki pengetahuan dan pemahaman bidang spesialisasi, memiliki kemampuan dan keterampilan profesi dan lain sebagainya. Karenanya, sekolah harus melakukan penyaringan dan sistem perekrutan yang tepat dalam menentukan pilihan terhadap guru. Hal itu perlu dilakukan untuk menjamin terselenggarakannya proses pendidikan dan pengajaran yang bermutu di persekolahan.

Aspek kurikulum merupakan aspek strategis dan menjadi indikator mutu di persekolahan. Kurikulum akan menentukan keterampilan lulusan yang di produk suatu persekolahan. Watak, karakter serta kualifikasi lulusan persekolahan dapat dilihat dari kurikulum yang diberikan kepada siswa. Kurikulum akan menentukan arah atau orientasi suatu persekolahan. Tujuan pendidikan baik tujuan nasional, tujuan kelembagaan dan tujuan lainnya terangkum dalam kurikulum yang diberikan kepada siswa atau peserta didik.

Secara ekstrim dapat dikatakan bahwa perubahan hanya dapat dilakukan jika kurikulum di persekolahan juga dirubah. Masyarakat akan berubah dengan baik jika dilakukan melalui perubahan kurikulum di persekolahan. Korelasi antara perubahan kurikulum di persekolahan dengan masyarakat, memang tidak dapat dilihat pengaruhnya secara

cepat. Diperlukan waktu yang panjang, namun waktu yang panjang tersebut bukan merupakan halangan atau tantangan. Perubahan masyarakat harus dilakukan melalui pendidikan di persekolahan. Kurikulum 2013 menjanjikan sesuatu yang baru dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Semoga tahun 2014 akan semakin meningkatkan mutu proses dan hasil pendidikan di setiap satuan pendidikan dalam berbagai jenis dan jenjang.

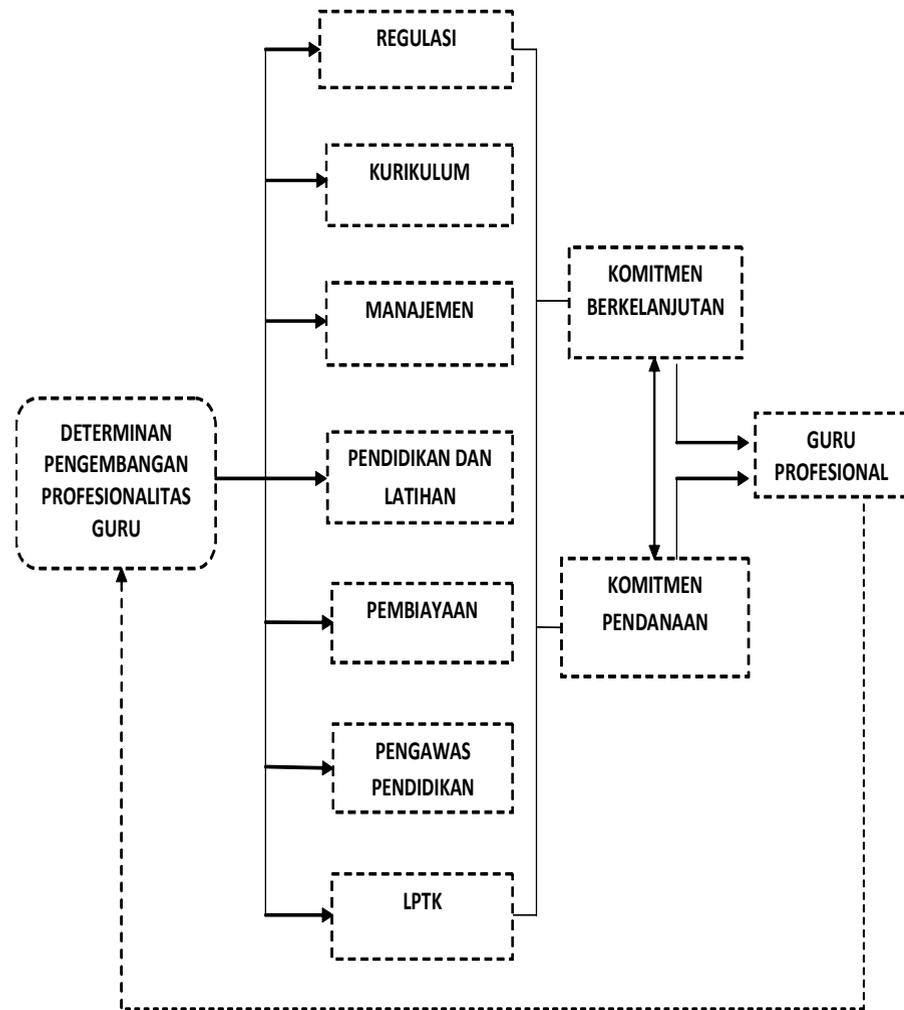
Peradaban suatu bangsa dapat dilihat bagaimana cara bangsa tersebut merespon perubahan secara nasional dan global. Dan bangsa yang tangguh serta berperadaban tinggi dalam konteks globalisasi, akan menggunakan kurikulum sebagai instrumen perubahan melalui pendidikan persekolahan.

Apalagi jika diperhatikan secara seksama, terdapat beberapa asumsi yang memungkinkan sektor pendidikan mengalami perubahan yang signifikan dalam menentukan arah kebijakan nasional. Asumsi itu diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kebijakan politik di sektor pendidikan tumbuh dan berkembang secara kondusif untuk menjadikan pendidikan sebagai *leading sector* (sektor utama) dalam pencapaian tujuan nasional.
2. Diktum dan klausul yang termaktub dalam Amandemen UUD 1945, telah menjadikan pendidikan memiliki kedudukan strategis dan sejajar dengan sektor-sektor lainnya untuk pencapaian tujuan nasional bangsa.
3. Regulasi yang kuat menjamin terciptanya pencapaian tujuan pendidikan sesuai dengan visi nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa.
4. Suasana batiniah kebangsaan yang menginginkan terjadinya percepatan peningkatan mutu SDM seiring dengan persaingan yang semakin ketat antar bangsa-bangsa sekawasan, regional, dan global.
5. Munculnya kesepatakan yang bersifat massif dikalangan berbagai elemen masyarakat bangsa, bahwa pendidikan yang baik dan bermutu akan menentukan keberhasilan peningkatan mutu dan kesejahteraan masyarakat secara komprehensif dan simultan.
6. Peng-universitan LPTK (dari institut menjadi universitas) semakin mendukung terciptanya pencapaian pengembangan tenaga kependidikan dengan berbasis ilmu-ilmu murni.

7. Profesionalitas tenaga kependidikan guru telah teralisir melalui program sertifikasi, baik melalui portofolio, pendidikan dan latihan profesi guru, dan juga melalui jalur pendidikan.
8. Penguatan dan kredibilitas fungsi LPTK yang semakin kondusif untuk berperan dalam merancang dan menyelenggarakan pendidikan profesionalitas tenaga kependidikan untuk meningkatkan mutu tenaga kependidikan (khususnya guru) melalui berbagai program profesionalitas.
9. Pergeseran pandangan yang bersifat positif dikalangan generasi muda, yang melihat bahwa profesi sebagai tenaga kependidikan guru menjadi profesi yang menarik karena menantang dan memberikan jaminan kesejahteraan yang menjanjikan jika dibanding masa-masa yang lalu.
10. Pekerjaan sebagai tenaga kependidikan guru, telah sejajar dengan pekerjaan lainnya karena pekerjaan sebagai guru saat ini dianggap sebagai pekerjaan yang profesional dan guru dianggap sebagai profesi.
11. Proses menuju terciptanya guru profesional sebagai profesi, dilakukan melalui proses yang setara dengan profesi lainnya, yaitu melalui pendidikan dan latihan profesi.
12. Proses tercapainya guru profesional dilakukan melalui pendidikan profesional yang dilaksanakan berdasarkan Undang-Undang yang berlaku, dan dipelihatkan dengan sertifikat yang tersertifikasi.
13. Pekerjaan sebagai guru memiliki tunjangan profesional yang dijamin berdasarkan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
14. Dalam konteks UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, tidak lagi terdapat perbedaan tunjangan profesi antara guru yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil (PNS) dengan guru non PNS.

Sebagai ilustrasi untuk dapat menjamin profesionalitas guru, perlu diperhatikan berbagai upaya yang harus dilakukan secara konsisten berdasarkan skema berikut ini:



Merujuk kepada skema diatas, kiranya semua pihak harus bertanggungjawab untuk melaksanakannya secara konsekuen. Tanpa adanya keikhlasan dengan niat yang tinggi, bisa saja pada saatnya kelak, upaya profesionalisasi guru tidak berjalan dan mengalami stagnasi. Jika hal ini sampai terjadi, maka pendidikan sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan harkat dan martabat manusia Indonesia secara komprehensif akan mengalami guncangan yang berarti dan mempengaruhi upaya pencapaian pencerdasan bangsa sebagaimana yang diamanatkan oleh pendiri bangsa.

Niat, keikhlasan, ketersediaan infrastruktur yang kondusif, serta iklim perpolitikan yang sehat, jujur, dan adil akan mengarah kepada pencapaian tujuan nasional, adalah merupakan kata kunci untuk memastikan bahwa apa yang direncanakan akan terealisasi secara utuh dan menyeluruh. Guru adalah kunci pencapaian tujuan nasional, mengabaikan peran dan fungsi guru apalagi mengkhianati peran dan fungsinya itu, sama dengan mengkhianati harkat dan martabat kemanusiaan manusia. Perlu untuk diingatkan bahwa profesi sebagai guru, adalah wujud dari kecintaan kepada Allah SWT, kepada kemanusiaan, dan kepada tanah air. Sesuatu yang perlu diingat oleh siapa saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, J, (1993), "Kualitas Masyarakat dan Pembangunan: Mencari Tolok Ukur Dampak Pembangunan Terhadap Kualitas Masyarakat", dalam *Membangun Martabat Manusia*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Anita Lie, (2007), "Guru, Mengajar Apa Atau Siapa", Kompas, Sabtu, 24 Nopember 2007.
- Arief, S, (1993), "Kebutuhan Dasar dan Keadilan Sosial Dalam Strategi Pembangunan", Dalam *Membangun Martabat Manusia*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Armstrong, M, (1994), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa, Sofyan Cikmat dan Haryanto, Gramedia, Jakarta.
- Ashkenas, Ron, (et al), (1995), *The Boundaryless Organization*, Jossey-Bass Publishers, San Francisco.
- Azizy, A. Qodri, (2002), *Pendidikan (Agama) Untuk Membangun Etika Sosial: (Mendidik Anak Sukses Masa Depan: Pandai dan Bermanfaat)*, Aneka Ilmu, Semarang.
- Bastian, Aulia Reza, (2002), *Reformasi Pendidikan*, Lappera – Pustaka Utama, Yogyakarta.
- Beatty, Richard W & Schneier, Craig Eric, 1982, *Personnel Administration*, Second Edition, Addison-Wesley Publishing Company.
- Becker, G.S, (1993), *Human Capital*, The National Bureau of Economic Research, The University of Chicago Press.
- Bellen, S, Dalam *Republika*, 17 April 1998.
- Buchori, M, (2001), *Pendidikan Antisipatoris*, Kanisius, Yogyakarta.
- Castetter, William B, (1981), *The Personnel Function in Educational Administration*, Macmillan Publishing Co, Inc, New York.

- Cohn, E, (1979), *The Economic of Education*, University of South Carolina.
- Dahar, Ratna Wilis, (2000), "Pluralisme dan Konstruktivisme", dalam *Membuka Masa Depan Anak-anak Kita*", Sindhunata (ed), Kanisius, Yogyakarta.
- Danim, Sudarwan, (2002), *Inovasi Pendidikan*, Bandung, Pustaka Setia.
- Departemen Agama RI, 2004, *Standar Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam Pada Sekolah Umum dan Madrasah*, Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam.
- Departemen Pendidikan Nasional, (2002), *Pengembangan Sistem Pendidikan Tenaga Kependidikan Abad Ke-21 (SPTK-21)*, Jakarta.
- De Roche, Edward F, 1985, *How Scholls Administrators Solve Problems*, Prentice-Hall, Inc, New Jersey.
- Direktorat Pendidikan Tinggi Islam Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI, *Panduan Penyelenggaraan Program Pendidikan Profesi Guru (PPG) Dalam Jabatan Dilingkungan Kementerian Agama RI 2012*, Jakarta.
- Disenza, Richard & Smith, Howard L, Dalam Timpe, A. Dale, 1991, *Memimpin Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Djoyonegoro, Wardiman, (1994), "Peranan Guru dalam Pembangunan Pendidikan Nasional untuk Meningkatkan Kualitas Sumberdaya Manusia", Pengarahan Disampaikan pada Kongres PGRI XVII, 4 Juli 1994, Jakarta.
- Feldman, Daniel C & Arnold, Hugh J, 1983, *Managing Individual and Group Behavior in Organizations*, Mcgraw Hill.
- Fields, Joseph C, (1994), *Total Quality for School: a Guide for Implementation*, ASQC Quality Press, Milwaukee, Wisconsin 53202.
- Freire, Paulo, (1990), *The Politics of Education*, New York: Bergin & Garvey.
- Freire, P, (2000), *Pendidikan Kaum Tertindas*, LP3ES, Jakarta.
- Gaffar, Fakry. (2000), "Pembiayaan Pendidikan Perusahaan dan Kebijakan dalam Perspektif Reformasi Pendidikan Nasional", Jakarta: Makalah' Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia.

- Haidar, Daulay, (2002), *Pendidikan Islam dan Tantangan Masa Depan*, Bandung, Ciptapustaka Media.
- Handoko, T, Hani, 1992, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Hoy, Wayne, K & Cecil G. Miskel, 1987, *Educational Administration: Theory, Research and Practice*, New York: Random House, Inc.
- Ibrahim, M.D, (1997), “*Perspektif Transparansi Global dalam Kurikulum*”, dalam Rahardjo, (1997), *Keluar dari Kemelut Pendidikan Nasional*, Intermedia, Jakarta.
- Imron, Ali, (1995), *Pembinaan Guru di Indonesia*, Pustaka Jaya, Jakarta.
- _____, (1996), *Kebijaksanaan Pendidikan di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Islamy, M. Irfan, (2001), *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara*, Bumi Aksara, Jakarta.
- J. Drost, Sj, (2000), “*Mengajar Agama, Etika dan Moral*”, Makalah, Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia, 19-22 September 2000, Jakarta.
- Jhonsons, Richard A., Kast, Fremont A., & Rosen, James E., *The Theory and Management of System*, Mcgraw-Hill, Kogakusha, Ltd, Tokyo, 1973.
- Jones, T. H, (1985), *Introduction to School Finance*, Mcmillan Publishing Company, New York.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan 2012, *Panduan Pelaksanaan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) Tahun 2013*, Jakarta.
- Kompas*, Senin, 18 februari 2008, hal. 12, kolom 1-2
- Kossen, Stan, 1986, *Aspek Manusiawi dalam Organisasi*, Penerjemah; Bakri Siregar, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Kussriyanto, Bambang, (Penyunting), 1984, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Maslow, Abraham, 1994, *Motivasi Dan Kepribadian*, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.

- Miller, Nancy A.S, (1994) “*Toward a Common Vision : the Change Process in Practice*”, dalam Reigeluth, Charles M & Garfinkle, Robert J, (1994), (ed), *Systemic Change in Education*, Educational Technology Publications Englewood Cliffs, New Jersey 07632.
- Mondy R, Wayne & Premeaux, Shane R, 1995, *Management*, Seventh Edition, Prentice Hall, Inc.
- Mukhtar, (2003), *Desain Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*, Jakarta, Misaka Galiza.
- Mulkhan, A,M, (1993), *Paradigma Intelektual Muslim*, Yogyakarta, Sypress.
- Nawawi, Hadari, 2000, *Manajemen Strategik*, Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Nata, Abuddin (2003), *Manajemen Pendidikan, Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*, Bogor, Kencana.
- Newstrom, John W & Bittel, Lester, R, 1994, *Pedoman Bagi Penyelia*, Penerjemah; Bambang Hartono, Pustaka Binaman Pressindo dan LPPM, Jakarta.
- Nurhan, K, (2001), “*Pendidikan Dan Investasi Masa Depan Bangsa*”, Kompas, Selasa, 4 Desember 2001.
- Ohmae, K, (1995), *The End of the Nation State: the Rise of Regional Economics*, New York, The Free Press.
- Owens, Robert G (1994), *Organizational Behavior in Education*, Second Edition, Prentice-hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey 07632.
- Padmo, Dewi (Ed), (2003), *Teknologi Pembelajaran*, Jakarta, Universitas Terbuka.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 1992 tentang Tenaga Kependidikan.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2007, tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan
- Purwanto, M.N, (1993), *Ilmu Pendidikan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rao, T.V, 1986, *Penilaian Prestasi Kerja*, Penerjemah Ny. L. Mulyana, Gramedia, Jakarta.

- Rebore, Ronald W, (1987), *Personnel Administration in Education*, Prentice-Hall., Inc, Englewood Cliffs, New Jersey 07632.
- Reigeluth, Charles M & Garfinkle, Robert J, (1994), (Ed), *Systemic Change in Education*, Educational Technology Publications Englewood Cliffs, New Jersey 07632.
- Robbins, Sthepen P, (1996), *Perilaku Organisasi*, Jilid I, Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka, Prenhallindo, Jakarta.
- Sallis, Edward, (1993), *Total Quality Management in Education*, Kogan Page, Philadelpia – London.
- Sarwono, Sarlito Wirawan, (2000), “*Profesionalisme Guru*”, dalam *Menggagas Pendidikan Rakyat*, Anshori, Dadang S, (Ed), Alqaprint, Bandung.
- Satori, Djam’an. (2000). *Dimensi indikator sekolah efektif*. Bandung: Makalah Seminar Nasional HMJ Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sayles, Leonard & Strauss, George, 1986, *Manajemen Personalia, Segi Manusia dalam Organisasi*, Jilid I, Penerjemah; Ny. Grace M. Hadikusuma, dkk, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Schargel, Franklin P, (1994), *Transforming Education Through Total Quality Management: A Practioners’s Guide*, Eye On Education Princeton Junction, Nj 08550.
- Schlechty, Philip G, (1997), *Inventing Better Schools*, Jossey-Bass Publisher, San Francisco.
- Sedarmayanti, (2003), *Good Governace*, Mandar Maju, Bandung.
- Siahaan, Amiruddin., Khairuddin W., dan Irwan Nasution, 2006, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, Jakarta, Quantum Teaching.
- Siahaan, Amiruddin., Asli Rambe., dan Mahidin, 2006, *Manajemen Pengawas Pendidikan*, Jakarta, Quantum Teaching.
- Soetjipto dan Kosasi, Rafli, (1999), *Profesi Keguruan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Soelastri, Is, (2001), “*Kekumuhan Depdiknas Cermin Kumuhnya Birokrasi Kita*”, Kompas, Selasa, 4 Desember 2001.
- Suparno, Dkk, (2002), *Reformasi Pendidikan*, Kanisius, Yogyakarta.

- Supriadi, Dedi, (1998), *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Adicita Karya Nusa, Yogyakarta.
- Syafruddin Nurdin dan Basyiruddin Usman, 2002, *Guru Profesional & Implementasi Kurikulum*, Jakarta, Ciputat Pers.
- Syarief, H, (1997), “*Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Menyongsong Era Globalisasi : Membangun Sistem Pendidikan yang Berbudaya*”, Dalam Rahardjo, (1997), *Keluar dari Kemelut Pendidikan Nasional*, Intermedia, Jakarta.
- Sutjipto, Dkk, 2001, “*Restrukturisasi Sistem Karier Dan Insentif Guru*”, Dalam Jalal Dan Supriadi (Ed), *Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah*, Adicita, Yogyakarta.
- Tafsir, Ahmad, (1994), *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- The World Bank, (1998), *Education in Indonesia : From Crisis to Recovery*.
- The World Bank, 1999, *Education Sector Strategy*.
- Thoha, M, (2000), “*Perilaku Birokrasi dalam Pengelolaan Pendidikan*”, Makalah, Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia, 19-22 September 2000, Jakarta.
- Tilaar, H.A.R, (1999), *Manajemen Pendidikan Nasional*, Rosdakarya, Bandung
- _____, (2002), *Membenahi Pendidikan Nasional*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Tim Kerja Nasional SPTK-21, (2002), *Pengembangan Sistem Pendidikan Tenaga Kependidikan Abad Ke-21 (SPTK)-21*, Departemen Pendidikan Nasional.
- Timpe, A. Dale, 1991, *Memimpin Manusia*, Alih Bahasa; Sofyan Cikmat, Gramedia, Jakarta.
- _____, (1993), *Memotivasi Pegawai*, Alih Bahasa : Sofyan Cikmat, Gramedia, Jakarta.
- Toffler, Alvin, (1970), *Future Shock*, Bantam Books, New York.
- Tosi, Henry, L, Rizzo, John R & Carrol Stephen J, 1990, *Managing Organization Behavior*, Second Edition, Harper Collinspublisher.

- Turney, C, (Et Al), (1992), *The School Manager*, Nort Sydney, Allen and Unwin Pty Ltd.
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen
- Vaizey, J, (1962), *The Economic of Education*, Faber And Faber Limited, London.
- Wahab, Abdul Azis. (1996). *"Mencari Arah Baru dalam Pengelolaan Sekolah. Dalam Mimbar Pendidikan"*. IKIP Bandung.
- Werther Jr, William B & Davis, Keith, 1996, *Human Resources and Management*, Fifth Edition, Mcgraw Hill.
- Zamroni, (2001), *Pendidikan untuk Demokratisasi*, Yogyakarta, Bigraft Publishing.

TENTANG PENULIS

Amiruddin Siahaan, lahir di Tanjung Balai, Sumatera Utara, tanggal 6 Oktober 1960, putra seorang Purnawirawan Pelda TNI-AD Achmad Siahaan (alm) Korem 021/PT Kodam I/BB, dan ibu Asnahara Hasibuan (kelahiran Sihepeng Kec. Siabu Kabupaten Madina).

Menamatkan Sekolah Dasar dan PGA 4 Tahun masing-masing tahun 1972 dan 1976 di Pematang Siantar. Melanjutkan pendidikan ke Sekolah Persiapan (SP) IAIN Sumatera Utara (sekarang MAN-I Medan) dan tamat tahun 1979. S1 (Drs) di Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara, Medan Jurusan Pendidikan Agama Islam (PAI) dan tamat tahun 1988. S2 (M.Pd) di Universitas Negeri Padang (UNP) Program Studi Administrasi Pendidikan, memperoleh Beasiswa Program Pascasarjana (BPPS) dan tamat tahun 2000. Saat ini terdaftar sebagai mahasiswa Program Doktor (S3) dan sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan disertasi di Universitas Pendidikan Indonesia (UPI), Bandung Program Studi Administrasi Pendidikan Konsentrasi Studi Kebijakan (Manajemen Perguruan Tinggi).

1994 diterima sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil formasi tenaga edukatif (dosen) di almaternya. Tahun 2000-2001 sebagai Sekretaris Jurusan Pendidikan Agama Islam (PAI) pada Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara dan sekaligus sebagai Sekretaris Tim Karya Ilmiah Dosen. Penyunting Jurnal Tarbiyah milik Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara, Medan. Pangkat/Jabatan saat ini Pembina Tkt. I (IV/b) Lektor Kepala. Semasa mahasiswa aktif di organisasi intra dan ekstra kampus. Pernah sebagai Sekretaris Umum HMI dan Senat Mahasiswa (Ketua Departemen Perguruan Tinggi) masing-masing di fakultasnya, Komandan Resimen Mahasiswa MAHATA Batalyon-C IAIN Sumatera Utara dan Wakil Komandan Resimen Mahasiswa MAHATARA Daerah Sumatera Utara. Sejak 1995 sebagai pengelola/staf penyunting Jurnal Ilmiah Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara.

Menikah (1991) dengan Dra. Nurhidayah (Guru Agama Islam SMP Negeri 11 Medan), dan telah dikaruniai seorang putri (Kurnia Ayu Ningrum), lahir 25 Agustus 1992 (siswa SMA Negeri 3 Medan, kelas XII).

Disamping kesibukan melakukan penelitian untuk penyelesaian disertasi, sempat dipercayakan oleh Rektor IAIN Sumatera Utara (Prof. Dr. H.M. Yasir Nasution, tahun 2004-2005) sebagai salah satu anggota tim konversi IAIN Sumatera Utara menjadi Universitas Islam Negeri (UIN). Sejak tahun 2003 sebagai dosen/pengajar/widyaiswara tidak tetap pada Balai Pendidikan dan Latihan (Diklat) Pegawai Teknis Keagamaan Medan, dalam pendidikan dan pelatihan: (1) pendidikan dan latihan guru Madrasah dan PAI tingkat Ibtidaiyah, Tsanawiyah dan Aliyah se-Sumatera Utara dan Nangroe Aceh Darussalam, (2) pendidikan dan latihan Kepala Madrasah tingkat Ibtidaiyah, Tsanawiyah dan Aliyah se-Sumatera Utara dan Nangroe Aceh Darussalam.

Aktivitas dalam berbagai pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan salah satu kegiatan rutin yang sangat disukai dilakukannya, keterlibatan pendidikan dan latihan itu antara lain: (1) pendidikan dan latihan Kepala Sekolah Dasar se-Kota Medan tahun 2006-2007 bersama Ikatan Sarjana Manajemen Pendidikan Indonesia (ISMaPI) Kota Medan, (2) pendidikan dan latihan Kepala Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama se-Kabupaten Langkat, (3) pendidikan dan latihan Kepala Sekolah Dasar Kota Tanjung Balai, (4) diklat Perencanaan dan Penilaian Pembelajaran Kelompok Kerja Guru (KKG) dan *School Team Workshop* (STW) di Deli Serdang, Binjai, Tapabuli Utara, Tapanuli Tengah, Tebing Tinggi, atas nama Desentralized Basic Education (DBE) - 2 USAID tahun 2007, dan saat ini sebagai tim pelaksana Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) Rayon LPTK IAIN Sumatera Utara untuk Sertifikasi Guru, dan Ketua Program Sertifikasi Guru Melalui Jalur Pendidikan (Guru Fikih Tingkat Tsanawiyah) LPTK Fak. Tarbiyah IAIN SU Medan.

Buku-buku yang telah diterbitkan, yaitu: (1) *Pendidikan Agama Islam 1*, untuk siswa SMP di Sumatera Utara, kerjasama dengan Kanwil Depag Sumatera Utara, Cipta Prima Budaya, 2004, (2) *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, Quantum Teaching, Jakarta, 2006, (3) *Manajemen Pengawas Pendidikan*, Quantum Teaching, Jakarta, 2006, (4) *Dasar-Dasar Kependidikan*, (Bunga Rampai - Kontributor), Citapustaka Media, Bandung, 2006, (5) *Pendidikan dan Pengembangan Kepribadian*,

(Bunga Rampai - Kontributor), Citapustaka Media, Bandung, 2006, dan (6) *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer* (Editor), Citapustaka Media, Bandung, 2007, (7) *Mendidik Mencerdaskan Bangsa* (Editor/Kontributor), Citapustaka Media Perintis, Bandung, 2009, (8) *Manajemen pengembangan Profesionalitas Guru*, Citapustaka Media Perintis, Bandung, 2009, (9) *Pendidikan dan Transformasi Sosial* (Kontributor), Citapustaka Media Perintis, Bandung, 2009, (10) *Pendidikan Islam dan Masyarakat Pembelajar* (Editor dan Kontributor), Citapustaka Media Perintis, Bandung, 2010, (11) *Manajemen Perubahan*, Citapustaka Media Perintis, Bandung, 2012.

Tohar Bayoangin, lahir di Gumarupu Lama, 23 Oktober 1966 Kecamatan Portibi Kabupaten Padang Lawas Utara yaitu daerah pemekaran dari Kabupaten Tapanuli Selatan.

Menyelesaikan Pendidikan Dasar, SD Negeri Padang Manjoir tahun 1979, Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Padangsidempuan 1982, Pendidikan Menengah MAN Padangsidempuan tahun 1985. Sarjana S-1 Fakultas Tarbiyah UISU Tahun 1992, gelar Magister Agama (M.Ag) diperoleh pzada Program Pascasarjana IAIN Sumatera Utara Tahun 2002 dan sejak Oktober 2013 terdaftar sebagai Mahasiswa Program Doktor (S-3) Pendidikan Islam IAIN Sumatera Utara.

Menikah tahun 1994, istri Dra. Hj. Elyani (Tempat/Tanggal Lahir, Gunting Saga/ 9 Oktober 1969) bertugas sebagai guru di MTsN 2 Medan. Mempunyai tiga orang anak, dua putri Rachmah Ubat Harahap lahir di Medan, 11 Juli 1995, Mahasiswa Fakultas Kedokteran UIN Jakarta dan Chiko Harahap lahir di Medan, 17 September 1997, siswi MAN 1 Medan serta seorang putra Mhd. Akbar Harahap lahir di Medan, 20 Nopember 2000. Berdomisili di Jl. Beringin No. 97 Pasar VII Tembung Medan-Tembung.

Pada tahun 1986 Golongan II/a Pegawai pada Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara, tahun 1996, Penata Muda (III/a) diangkat menjadi Pjs Kasubbag Pendidikan Bagian Akademik dan Kemahasiswaan IAIN Sumatera Utara, pada bulan Februari tahun 2002, lalu pindah tugas dari IAIN Sumatera Utara ke Kanwil Departemen Agama Prov. Sumatera Utara yang sekarang Kementerian Agama sebagai pegawai Bidang Binbaga Islam yang berubah menjadi Bidang Pendidikan Madrasah dengan Pangkat Penata (III/c), Desember 2002 diberikan amanah menjadi

Kasi Mapenda Kandepag Kab. Deli Serdang sampai dengan Februari 2011, pada bulan Maret Tahun 2011 dengan Pangkat/Golongan Pembina (IV/a) diangkat menjadi Kepala Kantor Kementerian Agama Kab. Padang Lawas Utara sampai dengan Juni 2013, dan bulan Juli Tahun 2013 diberikan amanah menjadi Kepala Bidang Pendidikan Madrasah Kanwil Kementerian Agama Prov. Sumatera Utara sampai dengan sekarang dengan Pangkat/Golongan Pembina Tk. I (IV/b).

Diklat ADUM angkatan ke VI di Medan pada bulan Nopember s/d Desember 1997, kemudian Diklat PIM Tk. III angkatan XXXVII bulan Mei s/d Juli 2011 di Jakarta. Selain diklat yang diikuti pernah menjadi Dosen tetap pada Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara Medan, UISU, STAIS dan terakhir tahun 2013 di YPIPL Kabupaten Padang Lawas Utara dengan mata kuliah Kode Etik Guru.

Selain Kepala Bidang Pendidikan Madrasah Kanwil Kementerian Agama Prov. Sumatera Utara, penulis menjadi Nara Sumber terkait masalah Kebijakan Pendidikan Madrasah pada berbagai Seminar, Workshop, Rakor, untuk mendorong Pendidikan khususnya Pendidikan Islam dari Raudhatul Athfal (RA) s/d Madrasah Aliyah agar mempunyai ikhtiar yang sama meningkatkan kualitas Raudhatul Athfal (RA) dan Madrasah sehingga tidak dianggap sebagai alternatif tetapi merupakan pilihan idola dan kebanggaan masyarakat.

TENTANG EDITOR

Siti Halimah, lahir di Medan tanggal 6 Juli 1966 di Kelurahan Indrakasih Kecamatan Medan Tembung, Medan. Lahir dari seorang Ibu bernama Siti Samah, dan ayah bernama Husein. Siti Halimah menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar sampai Sekolah Lanjutan Atas di tempat kelahirannya, yaitu SDI PAB Sampali lulus tahun 1979; SMP Swasta Pahlawan Nasional lulusan tahun 1982; SMA Taman Siswa Medan lulus tahun 1985. Pada tahun 1987 mendapat kesempatan untuk melanjutkan studi keperguruan tinggi dengan memilih Fakultas Tarbiyah IAIN SU Medan Jurusan Tadris IPA. Gelar sarjana diperoleh pada tahun 1992. Setelah lulus PNS di IAIN-SU Medan pada tahun 1997, pada tahun 1998 ia melanjutkan pendidikan S2 di Universitas Negeri Padang (UNP) Jurusan Teknologi Pendidikan dan gelar Magister Pendidikan diperoleh tahun 2000 dengan predikat *cumlaude*. Pada tahun 2002 memperoleh kesempatan untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang S3 pada program studi Pengembangan Kurikulum di Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung. Gelar doktor diraihinya pada tanggal 21 Maret 2007, dengan judisium *cumlaude*.

Pengalaman kerjanya dimulai sejak tahun 1985 sampai tahun 1987 sebagai guru honorer di SD Subsidi Swakarya Kecamatan Percut Sei Tuan di Medan. Pada tahun 1990-1997 sebagai sebagai staf honorer pada bagian administrasi Biro Rektor IAIN-SU Medan. Pada tahun 1993-1997 setelah lulus Sarjana S1 sebagai tenaga pengajar honorer di tiga fakultas IAIN-SU Medan. Pada tahun 1997 ia diangkat menjadi PNS dan ditempatkan sebagai tenaga administrasi di Program Pascasarjana IAIN-SU Medan. Kemudian setelah lulus pendidikan S2 pada tahun 2001 diangkat menjadi dosen tetap di Fakultas Tarbiyah IAIN-SU Medan. Sejak diangkat menjadi dosen tetap pada fakultas Tarbiyah IAIN-SU sebagian besar waktunya dimanfaatkan untuk mengajar dan membimbing mahasiswa, dan aktif mengelola Pusat Sumber Belajar Fakultas Tarbiyah. Ia juga menjadi pembicara pada seminar regional dan nasional berkaitan dengan masalah

metodologi pembelajaran. Setelah gelar doktor diraihinya, selain aktif membimbing dan mengajar mahasiswa ia juga melibatkan diri secara aktif dalam berbagai kegiatan pengembangan profesi keguruan dan peningkatan mutu pembelajaran, antara lain menjadi konsultan di beberapa sekolah dasar negeri dan swasta dalam mengembangkan KTSP, melatih para guru umum dan agama mengembangkan KTSP, silabus, RPP dan penilaian, dan sebagai fasilitator pada Diklat PLPG Rayon Fakultas Tarbiyah IAIN-SU.

Muhammmad Adlin Damanik, Lahir di Asahan Sumatera Utara tanggal 12 Desember 1955 dari pasangan H. Abdul Hadi Damanik (alm) dan Hj. Naisah (almh).

Menamatkan Sekolah Dasar Sei Kepayang tahun 1969, kemudian Madrasah Tsanawiyah Negeri dan Madrasah Aliyah Negeri Tapanuli Selatan tamat tahun 1973 dan 1976, Melanjutkan pendidikan tinggi ke IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tamat tahun 1984. Selanjutnya melanjutkan pendidikan magister di Universitas Medan Area Program Studi Administrasi Publik tamat tahun 2005.

Menikah (1983) dengan Hj. Masrah, S. Pd.I (Guru MAN 1 Medan), dan telah dikaruniai 5 orang anak yakni: 1) Zuraidah Damanik, S. Psi, 2) Edi Indra Damanik, S. E, 3) Devi Nopita Damanik, S. Kep, Ns, 4) Muhammad Romadhon Damanik, S. ST dan 5) Muhammad Nurdin Damanik siswa MAN 1 Medan.

1985 diterima sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil formasi tenaga edukatif (guru) di PGAN Medan. 1985 guru Agama PGAN Medan, Tahun 1988-1991 sebagai Kasubbag Tata Usaha PGAN Medan, tahun 1991-2001 sebagai Ka. Urusan Tata Usaha pada MAN 2 Medan, tahun 2001 Kasi Doktik pada Bidang Urusan Haji Kanwil Depag Sumatera Utara, 2001-2007 diangkat sebagai Kepala Kantor Departemen Agama Kota Medan, tahun 2007-2009 Kepala Kantor Departemen Agama Kab. Mandailing Natal, 2009-2010 sebagai Kepala Kantor Kementerian Agama Kab. Deli Serdang, tahun 2010-2011 Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Tanjung Balai, dan 2011 sampai sekarang sebagai dosen IAIN Sumatera Utara (Asisten Ahli) DPK pada Sekolah Tinggi Agama Islam Serdang Lubuk Pakam Deli Serdang. Sebagai penghargaan menjadi PNS memperoleh

Satya Lencana Karya Satya XX Tahun pada tahun 2007. Semasa mahasiswa aktif di organisasi intra. Pernah sebagai Ketua Senat Fakultas Adab IAIN Sunan Kalijaga, Komandan Resimen Mahasiswa Batalyon-C IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan Wakil Komandan Resimen Mahasiswa MAHAKARTA Daerah Yogyakarta.

Disamping kesibukan bertugas di dalam tugas struktural disempatkan mengajar sebagai dosen di Fakultas Tarbiyah UISU dalam mata kuliah Administrasi Pendidikan. Kemudian Aktif sebagai Wakil Ketua Badan Pengelola Asrama Haji Medan, periode tahun 2001 s/d 2004.

Pada tahun 2011 mutasi tugas dari Kepala Kantor Kemenag Kota Tanjung Balai, Pangkat dan Golongan Pembina Tingkat -I (IV/b) menjadi Dosen Pada Fakultas Tarbiyah IAIN- SU dengan mata kuliah Ilmu Administrasi Dasar dengan pangkat Assisten Ahli.

Menjadi narasumber dalam berbagai kegiatan orientasi, seminar, pembinaan, *workshop*, sosialisasi di bidang administrasi manajemen, pendidikan Agama dan keagamaan sekaligus menyampaikan berbagai makalah dengan judul: Manajemen Tata Kelola Jabatan Kepenghuluan, Pembangunan Keluarga Sakinah, Pembinaan dan Pengawasan Produk Halal, Teknis Pembinaan Pendidikan Keagamaan, Penataan Manajemen Pondok Pesantren, Teknis Peningkatan Mutu Tenaga Kependidikan, Pendidikan dan Pembangunan Karakter Bangsa, Pengembangan Manajemen Madrasah, Upaya Pembinaan Kesehatan Sekolah, Manajemen Pesantren, Pengembangan Mutu Madrasah, Pola Pembinaan Pendidikan Agama pada Pondok Pesantren, Peranan Pendidikan Agama dalam Membentuk Karakter Bangsa, Penataan Manajemen Pondok Pesantren, Manajemen Pengelolaan Madrasah Diniyah, Manajemen Peningkatan Mutu Guru Madrasah Diniyah, Manajemen Pengelolaan Tanah Wakaf, Manajemen Pembinaan Majelis Taklim, Manajemen Pengeolaan Zakat, Manajemen Pengelolaan Pondok Pesantren Salafiyah, Pengelolaan Manajemen Masjid.

Dalam berbagai kesibukan sebagai pejabatan di Kemanterian Agama, terlibat secara aktif membuat buku literatur sebagai bahan referensi di jajaran Kkantor Kemenag Kota Medan, Kab. Mandailing Natal, Kab. Deli Serdang, dan Kota Tanjung Balai.

Sebagai tenaga edukatif (dosen) pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan IAIN SU dengan jabatan Lektor (III/c), telah menerbitkan

beberapa karya ilmiah sebagai bagian dari pelaksanaan tri Dharma Perguruan Tinggi. Beberapa karya ilmiah tersebut adalah: (1) Memuliakan dan Memuaskan Pelanggan Pendidikan, **Nizhamiyah**, Jurnal Pendidikan Islam dan Teknologi Pendidikan, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) IAIN SU, Vol. III No. 1 Hal. 1-186, Medan, Januari-Juni 2013, (2) Satuan Pendidikan dalam Konteks Akreditasi Pendidikan, **Hijri**, Jurnal Manajemen Kependidikan dan Keislaman, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam FITK IAIN SU, Vol. VIII, No. 1 Januari-Juni 2013.