BAB 7

ORGANISASI PROFESI GURU

A. Pendahuluan

Bab 6 ini membahas tentang organisasi asosiasi profesi guru. Secara umum bab 6 ini merupakan salah satu bagian yang perlu dipahami oleh mereka yang berkecimpung dalam dunia keguruan atau bagi mahasiswa fakultas keguruan. Di

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam membahas materi organisasi asosiasi profesi guru ini, dipaparkan penjelasan tentang eksistensi, misi, fungsi, dan peranan organisasi profesi guru, serta bentuk, corak, struktur, kedudukan, dan keanggotaan organisasi profesi guru.

Salah satu ciri profesi adalah adanya kontrol yang ketat atas para anggotanya. Suatu profesi ada dan diakui masyarakat karena ada usaha dari para anggotanya untuk menghimpun diri. Melalui organisasi tersebut, profesi dilindungi dari kemungkinan penyalahgunakan yang dapat membahayakan keutuhan dan kewibawaan profesi itu. Kode etikpun disusun dan disepakati oleh para anggotanya.

Maka suatu organisasi profesi menyerupai suatu sistem yang senantiasa mempertahankan kedaan yang harmonis. Ia akan menolak keluar komponen sistem yang tidak mengikuti arus atau meluruskannya. Dalam praktek keorganisasian, anggota yang mencoba melanggar aturan main organisasi akan diperingatkan, bahkan dipecat. Jadi dalam suatu organisasi profesi, ada aturan yang jelas dan sanksi bagi pelanggar aturan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jadi setelah mempelajari bab 6 ini, secara khusus para pembaca diharapkan dapat:

1. Memahami eksistensi, misi, fungsi, dan peranan organisasi profesi guru secara tepat
2. Menguasai bentuk, corak, struktur, kedudukan, dan keanggotaan organisasi profesi guru secara tepat.

B. Eksistensi, Misi, Fungsi dan Peranan Organisasi Profesi.

Kelahiran manusia di dunia membawa sejumlah kemampuan dan kebutuhan untuk hidup. Aktivitas kehidupan manusia didorong oleh upaya memenuhi kebutuhan dengan menggunakan sejumlah kemampuan yang dimilikinya. Keberhasilan upaya atau terpenuhinya kebutuhan tersebut tergantung pada sejumlah faktor yang saling mempengaruhi, antara lain dorongan kebutuhan, kemampuan dan lingkungan di mana individu tersebut berada. Berdasar kenyataan, bahwa setiap individu tidak akan dapat memenuhi kebutuhannya seorang diri. Individu terutama dalam masyarakat modern merasa bahwa dirinya mempunyai keterbatasan-keterbatasan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kemampuan bila ia harus memenuhi kebutuhan sendiri. Setelah beberapa orang berkumpul dan bekerja sama yang terkoordinasi mencapai tujuan bersama mereka merasa lebih berhasil. Hal inilah yang memunculkan gagasan organisasi.

Secara sederhana organisasi dapat diartikan sebagai suatu perserikatan orang-orang yang masing-masing diberi peranan tertentu dan melaksanakan kegiatan sesuai dengan peranan tersebut bersama-sama secara terpadu mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama.

Organisasi sebagai arena perserikatan orang-orang yang beraktivitas, aktivitas orang-orang tersebut terarah kepada pencapaian tujuan. Narayanan dan Raghu Nath (1993: 4) menyatakan bahwa "*An organization can be defined as an arena where human beings come together to perform complex tasks, so as to fulfill common goal(s)*".

Kajian tentang organisasi tidak hanya pada perkumpulan orang-orang, aktivitas-aktivitas mereka dan tujuan yang akan dicapai, tapi juga semua aspek yang mempengaruhi eksistensi, perkembangan dan efektivitas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasi tersebut, antara lain: rincian dan susunan tugas, barang dan mesin, teknologi, informasi dan sumber-sumber lain yang digunakan serta saling berpengaruh dan keterpaduannya dalam suatu sistem. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa konsep umum organisasi adalah entitas sosial yang secara sadar dikordinasikan dengan batasan-batasan yang relatif dapat diidentifikasikan dengan terus menerus bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan umum. (Stephen P. Robbins, 1990; Richard L. Draft, 2000).

Berdasarkan konsep umum, terdapat bagian–bagian pokok dalam organisasi, yaitu:

a. Kesatuan sosial, berarti organisasi terdiri dari kelompok (himpunan, perserikatan) orang yang saling berinteraksi, saling tergantung satu sama lain dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing dalam suatu kesatuan yang bermakna bagi dirinya dan bagi organisasi.
b. Struktur dan kordinasi, berarti aktivitas orang-orang dalam organisasi dirancang dan disusun dalam suatu pola tertentu yang menggambarkan tugas pokok dan fungsi, mekanisme

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja setiap bagian, dan hubungan kerja antar bagian. Pelaksanaan kegiatan setiap bagian tersebut dilakukan secara bersama-sama, menyeluruh, seimbang dan terpadu.

c. Batasan yang dapat diidentifikasi. Setiap organisasi mempunyai batasan yang membedakan antara anggota organisasi dan bukan anggota organisasi, siapa dan apa yang menjadi bagian dan bukan menjadi bagian organisasi. Batasan organisasi dapat diidentifikasi melalui kontrak perjanjian yang disepakati oleh anggota dan organisasi. Anggota organisasi mempunyai ikatan dan berkontribusi secara terus menerus melakukan aktivitas organisasi. Batasan organisasi ini juga dapat teridentifikasi melalui aktivitas organisasi, yang dilakukan oleh para anggotanya.

d. Tujuan. Organisasi timbul dan melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Tujuan organisasi mencakup juga tujuan individu-individu yang berada dalam organisasi tersebut. Tujuan organisasi tidak dapat dicapai oleh orang-orang yang berada di dalam organisasi secara sendiri-sendiri, tapi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

harus dilakukan secara kerjasama yang saling mendukung secara berkelompok.

Robbin (2000) mengemukakan bahwa organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Perkataan dikoordinasikan dengan sadar mengandung pengertian manajemen. Kesatuan Sosial berarti bahwa unit itu terdiri dari orang atau kelompok orang yang berinteraksi satu sama lain. Pola interaksi yang diikuti orang di dalam sebuah organisasi tidak begitu saja timbul, melainkan telah dipikirkan terlebih dahulu. Oleh karena itu karena organisasi sosial merupakan kesatuan sosial, maka pola interaksi para anggotanya harus diseimbangkan dan diselaraskan untuk meminimalkan keberlebihan (*redundancy*) namun juga memastikan bahwa tugas-tugas yang kritis telah diselesaikan. Hasilnya adalah bahwa definisi kita mengasumsikan secara eksplisit kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi manusia.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sebuah organisasi mempunyai batasan yang relatif dapat diidentifikasi. Batasan dapat berubah dalam kurun waktu tertentu dan tidak selalu jelas, namun sebuah batasan yang nyata harus ada agar kita dapat membedakan antara anggota dan bukan anggota. Batasan cenderung dicapai melalui perjanjian yang eksplisit maupun implisit antara para anggota dan organisasinya. Pada kebanyakan hubungan kepegawaian, terdapat sebuah perjanjian yang implisit dimana pekerjaan itu ditukar dengan pembayaran upah. Pada organisasi sosial atau sukarela, para anggota memberi kontribusi dengan imbalan prestise, interaksi sosial, atau kepuasan dalam membantu orang lain. Tetapi setiap organisasi mempunyai batasan yang membedakan antara siapa yang menjadi bagian dan siapa yang tidak menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Organisasi itu ada untuk mencapai tujuan, dan tujuan tersebut biasanya tidak dapat dicapai oleh individu-individu yang bekerja sendiri, atau jika mungkin, hal tersebut dicapai secara lebih efisien melalui usaha kelompok. Yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diperlukan dalam hal ini adalah adanya kesepakatan umum mengenai misi organisasi.

Lebih jauh dikemukakan oleh Robbin (2000) bahwa organisasi mengakui adanya kebutuhan untuk mengkoordinasi pola interaksi para anggota organisasi secara formal. Struktur organisasi menetapkan bagaimana tugas akan dibagi, siapa yang melapor kepada siapa, dan mekanisme koordinasi yang formal serta pola interaksi yang akan diikuti. Struktur organisasi mempunyai tiga komponen yaitu: Kompleksitas, Formalisasi, dan Sentralisasi.

a. Kompleksitas mempertimbangkan tingkat diferensiasi yang ada dalam organisasi. Termasuk didalamnya tingkat spesialisasi atau tingkat pembagian kerja, jumlah tingkatan di dalam hierarki organisasi serta tingkat sejauh mana unit-unit organisasi tersebar secara geografis.

b. Formalitas merupakan tingkat sejauh mana sebuah organisasi menyandarkan dirinya kepada peraturan dan prosedur untuk mengatur perilaku dari para pegawainya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Sentralisasi mempertimbangkan di mana letak dari pusat pengambilan keputusan. Sentralisasi dan Desentralisasi merupakan dua ujung dari sebuah rangkaian kesatuan (*continuum*). Organisasi cenderung untuk desentralisasi atau cenderung didesentralisasi. Namun, menetapkan letak organisasi di dalam rangkaian keputusan tersebut, merupakan salah satu faktor utama di dalam menentukan apa jenis struktur yang ada.

Semua sistem mempunyai masukan, proses transformasi, dan keluaran. Mereka mengambil sesuatu seperti bahan baku, energi, informasi, dan sumber daya manusia, dan mengubahnya menjadi barang dan jasa, laba, bahan sisa, dan sebagainya. Akan tetapi sistem terbuka mempunyai beberapa karakteristik tambahan yang mempunyai relevansi bagi kita yang mempelajari organisasi. Robbin (2000) mengemukakan ciri organisasi sebagai suatu sistem terbuka, yaitu:

a. Kepekaan terhadap lingkungan

Salah satu karakteristik yang nyata dari sebuah sistem terbuka adalah adanya pengakuan mengenai adanya saling

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ketergantungan di antara sistem dan lingkungannya. Ada batas yang memisahkan sistem itu dari lingkungannya. Perubahan yang terjadi di dalam lingkungan mempengaruhi satu ciri atau lebih dari sistem itu, dan sebaliknya perubahan di dalam sistem akan mempengaruhi lingkungannya.

b. Umpan Balik

Sistem terbuka secara terus menerus menerima informasi dari lingkungannya. Hal ini membantu sistem tersebut untuk meyesuaikan dan memberi kesempatan kepada sistem untuk melakukan tindakan korektif untuk memperbaiki penyimpangan dari arah yang telah ditentukan. Masuknya informasi dari lingkungan ini disebut umpan balik (*feedback*), artinya proses yang memungkinkan sebagian dari keluaran (*output*) dikembalikan kepada sistem sebagai masukan (*input*) (seperti informasi atau uang), sehingga keluaran yang berikutnya dari sistem itu dapat dimodifikasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. **Cyclical Character**

Sistem terbuka merupakan kejadian yang berputar. Keluaran dari sistem menyediakan bahan bagi masukan baru yang memungkinkan terjadinya pengulangan (repitisi) siklus tersebut.

d. **Negative Entropy**

Istilah entropy merujuk kepada kemungkinan dari sebuah sistem untuk menjadi hancur atau menghilang. Sistem terbuka bercirikan negative entropy dapat memperbaiki diri sendiri, mempertahankan struktur, menghindari kematian dan bahkan dapat tumbuh karena mempunyai kemampuan untuk memasukkan lebih banyak energi dari yang telah dikeluarkan.

e. **Steady State**

Masukan energi untuk menahan entropy dapat memelihara keajegan dalam pertukaran energi sehingga menghasilkan suatu keadaan yang relatif stabil. Meskipun terdapat arus dari masukan baru ke dalam sistem tersebut secara konstan dan arus keluar yang tetap, namun secara keseluruhan ciri

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sistem tersebut tetap sama. Dengan demikian, meskipun sebuah sistem terbuka aktif dalam memproses masukan menjadi keluaran, sistem tersebut cenderung dapat memelihara dirinya setelah berjalan sekian lama.

f. **Gerakan ke Arah Pertumbuhan dan Ekspansi**

Pada saat sistem menjadi lebih kompleks dan bergerak untuk melawan entropy, maka sistem terbuka bergerak ke arah pertumbuhan dan ekspansi. Sistem pada dasarnya tidak berubah secara langsung sebagai akibat dari ekspansi. Pola perkembangan yang paling umum adalah pola dimana hanya ada multiplikasi dari jenis siklus yang sama atau dari sub sistem.

g. **Keseimbangan antara Mempertahankan dan Menyesuaikan Aktivitas**

Sistem terbuka berusaha untuk mengakurkan dua macam aktivitas, yang seringkali saling bertentangan, Aktivitas pemeliharaan (*maintenance activities*) memastikan bahwa berbagai sub sistem berada dalam keseimbangan dan keseluruhan sistem sesuai dengan lingkungannya. Hal ini

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mencegah terjadinya perubahan yang cepat yang dapat menyebabkan ketidakseimbangan sistem tersebut. Sebaliknya, aktivitas penyesuaian (*adaptive activities*) dibutuhkan agar sistem dapat menyesuaikan diri dari waktu ke waktu dengan variasi dari permintaan intern dan ekstern. Dengan demikian di satu pihak mencari stabilitas dan pemeliharaan status quo melalui pembelian, pemeliharaan dan overhaul mesin-mesin, pelatihan dan rekruitmen pegawai, mekanisme seperti penyediaan dan pelaksanaan peraturan dan prosedur, di pihak lain memfokuskan diri kepada perubahan melalui perencanaan, riset pasar, pengembangan produk baru dan sebagainya.

Aktivitas pemeliharaan maupun penyesuaian dibutuhkan agar sistem dapat mempertahankan hidupnya. Organisasi yang stabil dan dipelihara dengan baik, yang tidak menyesuaikan diri jika kondisi berubah, tidak akan hidup lama. Demikian pula organisasi yang adaptif tidak stabil akan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjadi tidak efisien dan kemungkinan tidak dapat hidup lama.

Sebagai suatu organisasi, organisasi asosiasi profesi keguruan menyerupai suatu sistem yang senantiasa mempertahankan kedaan yang harmonis. Ia akan menolak keluar komponen sistem yang tidak mengikuti arus atau meluruskannya. Dalam praktek keorganisasian, anggota yang mencoba melanggar aturan main organisasi akan diperingatkan, bahkan dipecat. Jadi dalam suatu organisasi profesi, ada aturan yang jelas dan sanksi bagi pelanggar aturan.

Kelahiran suatu organisasi asosiasi keprofesian tidak terlepas dari perkembangan jenis bidang pekerjaan yang bersangkutan, karena organisasi termaksud pada dasarnya dan lazimnya dapat terbentuk atas prakarsa dari para pengemban bidang pekerjaan tadi.

Motif dasar kelahirannya bervariasi, ada yang bersifat sosial, politik, ekonomi, kultural dan pandangan atau falsafah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tentang sistem nilai. Akan tetapi, pada umumnya berlatar belakang solidaritas di antara pengemban bidang pekerjaan yang bersangkutan atas dasar dorongan dari dalam diri mereka sendiri (secara instrinsik) dan/atau karena tuntutan dari lingkungannya (secara ekstrinsik). Motif intrinsik pada umumnya bertalian erat dengan permasalahan nasib, dalam arti kesadaran atas kebutuhan untuk berkehidupan secara layak sesuai dengan bidang pekerjaan yang diembannya baik secara sosial-psikologis maupun secara ekonomis-kultural; selain itu terdapat juga kemungkinan oleh dorongan atas semangat pengabdian untuk menunaikan tugasnya sebaik dan seikhlas mungkin (perpeksionis, filantropis). Sedangkan motif ekstrinsik pada umumnya terdorong oleh tuntutan dari luar (masyarakat pengguna jasanya); adanya persaingan; serta perkembangan atau perubahan dalam dunia kerjanya seirama dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Tuntutan dan tantangan internal dan eksternal tersebut pada dasarnya mustahil dapat dihadapi dan diselesaikan oleh para pengemban suatu bidang pekerjaan yang bersangkutan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

secara individual. Itulah sebabnya mereka membutuhkan suatu wadah organisasi yang secara teoritis dapat memiliki suatu wibawa (*authority)* dan kekuatan (*power*) untuk menentukan arah dan kebijakan dalam melakukan tindakan bersama (*collevtive action*) guna melindungi dan memperjuangkan kepentingan para pengemban profesi itu sendiri dan kepentingan para pengguna jasanya serta masyarakat pada umumnya.

Tidaklah mengherankan, jika dalam misi organisasi asosiasi keprofesian itu juga mmepunyai persamaan dalam hal tertentu dengan organisasi kekaryaan (*labour force organization*) pada umumnya. Karenanya, dapat dipahami jika organisasi Federasi Guru Internasional juga menjadi anggota dari ILO (*International Labour Organization*). Akan tetapi, dalam hal tertentu, organisasi asosiasi profesi kependidikan memiliki misinya yang khas tersendiri. ILO cenderung sering menggunakan pendekatan yang bersifat politis dalam memperjuangkan kepentingannya. Sedangkan organisasi asosiasi keprofesian cenderung menggunakan pendekatan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

persaingan yang berlandaskan keunggulan komperatif kemampuan dan kualitas profesionalnya. Dalam prakteknya, kedua pendekatan tersebut memang sering dipergunakan secara elektrik, sesuai dengan keperluannya.

Di berbagai negara yang dewasa ini tergolong maju, kelahiran organisasi beberapa asosiasi yang dewasa ini tergolong sudah mapan (kedokteran, kehakiman, kependetaan, dsb.) ternyata telah muncul semenjak beberapa abad yang lampau. Sementara di bidang pendidikan, khususnya jabatan guru, barulah dimulai semenjak awal abad kedua puluh ini. Di USA, misalnya, *The American Federation of Teachers*, baru berdiri pada tahun 1916 di tengah berkecamuknya Perang Dunia I sebagai penyatuan dari berbagai organisasi asosiasi guru dan tenaga kependidikan yang sebenarnya telah berdiri sebelumnya tetapi bersifat lokal dan/atau sektoral, seperti asosiasi guru-guru di negara bagian Chicago yang terkenal amat vokal dan berpengaruh dalam upaya pengembangan sistem pendidikan di negara tersebut (Arthur A. Elder, 1955). Demikian juga, di berbagai negara tetangga ternyata telah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berdiri semenjak dekade duapuluhan dan tigapuluhan seperti Banladesh (1921), Australia (1926), Philipina (1932), Cina (1933). Sedangkan di Indonesia, PGRI, baru lahir 25 Nopember 1945 sebagai fusi dari berbagai organisasi guru yang pernah berkembang semenjak zaman penjajahan Belanda dan Jepang yang semula bersifat lokal dan parsial.

Secara umum, fungsi dan peranan organisasi asosiasi keprofesian itu, sebagaimana telah disinggung terdahulu, selain melindungi kepentingan para anggota dan kemandirian dan kewibawaan kelembagaannya secara keseluruhan (dengan membina dan menegakkan kode etik), juga berupaya meningkatkan dan/atau mengembangkan karier, kemampuan, kewenangan profesional, martabat dan kesejahteraan para anggotanya.

C. Bentuk Organisasi

Bentuk organisasi para pengemban tugas keprofesian itu ternyata cukup bervariasi dipandang dari segi derajat keeratan dan keterikatan dengan/dan antar anggotanya. Dalam bidang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pendidikan, dapat ditemukan berbagai bentuk keorganisasian, antara lain:

(1) Persatuan (*Union*), antara lain; Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), Australian Education Union, Singapore Teacher's Union, National Union of the Teaching Profession Malaysia, Japan Teacher's Union.

(2) Federasi (*Federation*), antara lain: All India Federation of Teachers Organisations, Bangladesh Teachers' Federation, Federation of Elementary Education Teachers' Association of Thailand.

(3) Aliansi (*Alliance*), antara lain: Alliance of Concered Teachers, Philipina

(4) Asosiasi (*Association*) yang terdapat di kebanyakan Negara.

Ditinjau dari segi kategorisasi keanggotaannya juga ternyata menunjukkan corak keorganisasian yang bervariasi, seperti menurut:

(1) Jenjang pendidikan di mana mereka bertugas (dasar, menengah, dan perguruan tinggi).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(2) Status penyelenggara kelembagaan pendidikan (negeri, swasta)

(3) Bidang studi/keahlian (guru bahasa Inggris, matematika, dsb.)

(4) Gender (wanita, pria)

(5) Latar belakang etnis (Cina, Tamil, Melayu, dsb.)

Struktur dan kedudukan dipandang dari segi jangkauan wilayah kerjanya juga ternyata beragam dan bersifat:

(1) Lokal (kedaerahan, kewilayahan)

(2) Nasional (negara)

(3) Internasional (WCOTP, WFTU, dsb.)

Dengan demikian keragaman bentuk, corak, struktur, dan kedudukan dari organisasi pendidikan itu, maka status keanggotaannya juga dengan sendirinya akan bervariasi. Organisasi keprofesian yang bersifat asosiasi atau persatuan biasanya bersifat langsung keanggotaannya dari setiap pribadi atau pengemban profesi yang bersangkutan. Sedangkan yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sifatnya federasi atau perserikatan, lazimnya keanggotaan cukup terbatas dari pucuk organisasi yang berserikat saja.

D. Program Operasional dan AD/ART/Konvensi

Untuk mewujudkan misi, fungsi dan peranannya, sebagaimana dikemukakan dalam paragraf terdahulu, organisasi keprofesian lazimnya memiliki suatu program operasional tertentu yang disusun dan diperatnggungjawabkan atas pelaksanaannya kepada anggotanya melalui forum resmi seperti yang diatur dalam AD/ART/Konvensi yang bersangkutan. Selaras dengan kandungan misi, fungsi dan peranan, secara garis besar program organisasi tersebut mencakup hal-hal yang bertalian dengan:

(1) Upaya-upaya yang menunjang terjaminnya pelaksanaan hak dan kewajiban para anggotanya, sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Termasuk di dalamnya mengenai jaminan-jaminan hukum, hidup, keluarga, sosial, hari tua dan kesejahteraan yang layak, sehingga dapat menunaikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kewajibannya dengan rasa aman, penuh kegairahan dan keikhlasan kerja yang optimal.

(2) Upaya-upaya yang memajukan dan mengembangkan kemampuan profesional dan karier para anggotanya, melalui berbagai kegiatan ilmiah dan profesional, seperti: seminar, simposium, penerbitan dan *clearing house*, penataran dan lokakarya, dsb.

(3) Upaya-upaya yang menunjang bagi terlaksananya hal dan kewajiban pengguna jasa pelayanan profesional, baik keamanan maupun kualitasnya, sebagaimana diatur dalam kode etiknya.

(4) Upaya-upaya yang bertalian dengan pengembangan dan pembangunan yang relevan dengan bidang keprofesiannya. Bagi organisasi profesi kependidikan, antara lain:

- Turut serta dalam proses pembuatan undang-undang kependidikan, seperti pembuatan undang-undang dengan peraturan pelaksanaannya.
- Turut serta dalam pengembangan kurikulum dan sistem pendidikan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- Turut serta dalam penentuan standar pendidikan dan latihan prajabatan dan dalam jabatan profesi keguruan.
- dan sebagainya.

Hal-hal yang bertalian dengan segala seluk beluk keorganisasian termasuk visi, misi, fungsi dan peranan, serta tugas wewenang dan tanggung jawabnya, termasuk penyelenggaraan dan program kerjanya, seperti pokok-pokoknya tersebut di atas; lazimnya diatur dalam AD/ART atau konvensi dari organisasi keprofesian yang bersangkutan. Bagi profesi keguruan, telaah dokumen-dokumen yang relevan, antara lain AD/ART PGRI, IPTBI, dan sebagainya.

Betapa bagusnya rumusan visi dan misi, serta lengkapnya rumusan kandungan isi dengan pengelaborasiannya yang rinci dari suatu program pendidikan (dalam arti penyiapan dan pengembangan) keprofesian keguruan, pada akhir dan ujungnya akan tergantung kepada bagaimana kinerja cara mengimplementasikannya dalam proses dan situasi pendidikannya yang aktual. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa implementasi suatu program

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengembangan profesi dan perilaku guru itu bukanlah merupakan sesuatu hal yang mudah, melainkan memerlukan penanganan yang khusus dan sungguh-sungguh.

Pengembangan profesi keguruan bukan saja hanya memerlukan dukungan program pengembangan yang bersifat luwes yang dapat memberikan peluang setiap pengemban profesi guru itu menempuhnya secara luwes melalui prosedur yang bersifat *multi-entry* dan/atau lintas jalur jenis kategori bidang keahlian, juga paket-paket programnya seyogianya dikembangkan secara luwes pula sehingga memberikan peluang kemudahan prosedural dan juga memberikan dorongan yang menggairahkan kepada guru untuk melakukan upaya pengembangan keprofesiannya secara berkelanjutan dengan cara yang bervariasi.

Abin S. Makmum (1996) menguraikan tugas, peranan, dan tanggung jawab LPTK, pengguna jasa guru, organisasi asosiasi profesi guru, serta guru dalam upaya mengembangkan profesi guru sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Tugas, Peranan, dan Tanggung Jawab LPTK dan Lembaga Lain yang Relevan

LPTK merupakan akronim dari Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan sebagai generik dari semua lembaga atau satuan pendidikan yang bidang garapan kegiatannya bertalian dengan upaya pengadaan atau penyiapan dan/atau pengembangan tenaga kependidikan. Penggunaannya secara resmi di lingkungan Depdiknas, khususnya Ditjen Dikti, dimulai dengan terbitnya dokumen PPSPTK (1978). Sedangkan dokumen formal lebih lanjut (PP No. 38 tahun 1992) untuk maksud yang serupa menggunakan ungkapan Lembaga Pendidikan Tenaga Keguruan, tanpa akronim. Yang terakhir itu dipandang serupa dengan terdahulu berdasarkan asumsi bahwa perkataan GURU dalam versi UNESCO/ILO mencakup semua personel yang terlibat dalam tugas pekerjaan kependidikan (Dokumen resmi Internasional Hasil Konferensi Antar Pemerintah, termasuk Indonesia terwakili di dalamnya, yang diselenggarakan oleh UNESCO/ILO tanggal 21 September s.d. 5 oktober 1966 di Paris).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bentuk kelembagaan dari LPTK memang cukup bervariasi sesuai dengan diversifikasi (jenis kategori bidang keahlian/pekerjaan) dan stratifikasi (tingkat dan/atau jenjang kualifikasi keahlian/kemampuan) tenaga guru yang harus disiapkan atau dibina dan dikembangkan baik persekolahan maupun lembaga lain. Selain bentuk kelembagaan LPTK yang bersifat persekolahan (IKIP yang sekarang berubah menjadi universitas dengan *wider mandate*-nya, STKIP, dan FKIP), sesungguhnya masih terdapat berbagai format lainnya yang titik berat garapannya pada segi pengembangan (keprofesian) guru. Di antaranya, terdapat BPG – Balai Pendidikan Guru (sekarang berganti fungsi menjadi LPMP) yang selanjutnya diasosiasikan dengan gagasan PPPG-Pusat Pengembangan Pendidikan Guru (sekarang berganti fungsi menjadi P4TK) dengan bidang garapannya yang secara spesifik difokuskan kepada pengembangan kemampuan guru-guru bidang studi, sebagai program sertifikasi.

Berdasarkan asumsi bahwa proses penyiapan (*pre-service*) dan pengembangan (*in-service*) tenaga guru dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

segala kategorinya seyogianya digariskan sebagi suatu kesatuan yang integral. Seperti direkomendasikan oleh Konferensi Pendidikan Internasonal yang diselenggarakan di Jenewa mulai 27 Agustus s.d. 4 Sepetember 1974 oleh UNESCO (Goble, 1977:206).

> Pendidikan lanjutan hendaknya merupakan bagian integral dari proses pendidikan guru sehingga perlu ditata secara teratur bagi semua kategori tenaga kependidikan. Prosedur hendaknya seluwes mungkin dan dapat disesuaikan terhadap kebutuhan guru individual maupun terhadap ciri-ciri khas setiap daerah, dengan memperhitungkan perkembangan kekhususan yang berbeda dan perluasan perkembangan ilmu pengetahuan.

Secara konseptual, kedua tahapan proses pendidikan guru tersebut pada dasarnya tidak terlepas dari tugas dan tanggung jawab LPTK. Dengan demikian, LPTK itu seyogianya mampu menjalankan peranannya baik dalam pelaksanaan fungsi pendidikan prajabatan maupun fungsi pendidikan dalam jabatan. Sebagaimana halnya direkomendasikan pula oleh UNESCO (Goble, 1977:206).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> Fungsi lembaga pendidikan guru hendaknya tidak saja diperluas untuk memberikan pendidikan prajabatan kepada para guru, melainkan juga memberikan banyak sumbangan bagi pendidikan lanjutan mereka; dengan demikian, lembaga-lembaga tersebut hendaknya memberikan pendidikan prajabatan dan pendidikan lanjutan.

Di Indonesia, sesungguhnya gagasan UNESCO itu telah dicoba untuk diimplementasikan dalam rangka pengembangan pola pembaharuan sistem pendidikan tenaga kependidikan. Pengadaan (penyiapan) tenaga kependidikan yang termasuk kategori tenaga guru TK, SD, SL, dan juga sebagian PLS pada dasarnya merupakan tugas dan tanggungjawab LPTK. Terdapat kemungkinan juga pendidikan prajabatan saat itu dikonsepsikan dapat ditempuh melalui pendidikan dalam jabatan, dengan asumsi bahwa hingga saat itu masih terdapat sejumlah guru yang telah bertugas. Sedangkan aturan lain menunjukkan bahwa pada dasarnya semua jenis kategori tenaga kependidikan dari semua jenang dan/atau tingkat kelembagaan satuan dan program pendidikan dapat menempuh program pendidikan lanjutan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

baik di LPMP maupun di LPTK. Dengan catatan bahwa kepada jenis dan jenjang satuan pendidikan TK itu termasuk Raudhatul Atfhal, kepada SD itu mencakup Pondok Pesantren dan kepada PT mencakup IAIN dan sejenisnya, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah (negeri) maupun oleh swasta (LSM).

Khusus bagi LPTK, dalam kedudukannya sebagi lembaga pendidikan tinggi (telaah PP NO. 38 pasal 11-16 serta pasal 32) secara jelas selain mengemban tugas dharma pendidikan (menyiapkan dan mengembangkan tenaga kependidikan profesional) itu juga harus mengemban dharma penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sebagaimana yang berlaku bagi lembaga pendidikan lainnya (non LPTK). Dengan demikian, secara akademis LPTK-pun harus setaraf dengan lembaga pendidikan tinggi (universitas/institut) lainnya, sama halnya juga sebagai pusat pembaharuan dan pembangunan masyarakat. Dari LPTK itulah diharapkan lahirnya IPTEK dan humaniora yang relevan dengan bidang kependidikan sebagai sumber dan pendukung serta penunjang profesi kependidikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. Tugas, Peranan, dan Tanggung Jawab Pihak Pengguna Jasa Guru

Dalam berbagai kesempatan terdahulu telah disinggung bahwa proses pembinaan kualitas kinerja keprofesian bukanlah merupakan hal yang bersifat tuntas (*exhaustive*) secara temporal (berlangsung selama proses) dan terminal (berhenti saat berakhirnya) menempuh suatu program pendidikan, melainkan terus berkelanjutan setelah dan selama terjun di dalam menjalankan praktek keperofesiannya sepanjang hayatnya asalkan selalu berupaya mengembangkan diri dan menyegarkan kinerja keprofesiannya seirama dengan tuntutan perkembangan IPTEK dan persyaratan standar bidang pekerjaannya.

Atas dasar itu, maka pihak-pihak yang berkepentingan dengan pengelolaan dan pengguna jasa para pengemban profesi itu seyogianya memberi peluang dan dukungan bagi upaya pengembangan kualitas kinerja kependidikan, peranan dan tanggung jawab pihak pengelola dan pengguna jasa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tenaga kependidikan itu teramat penting mengingat bidang garapan tugas pekerjaannya hingga dewasa ini cenderung lebih bersifat pelayanan yang terorganisasikan dan terikat secara kelembagaan (institusional) ketimbang yang bersifat pelayanan individual yang bebas dan secara mandiri. Memang telah mulai menggejala juga, adanya hasrat dari sementara kalangan masyarakat pengguna jasa di bidamg kependidikan itu yang memerlukan pelayanan khusus secara privat, namun proporsinya teramat masih terbatas dibandingkan dengan mereka yang masih menghendaki pelayanan terorganisasikan secara melembaga, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah (negeri) maupun oleh masyarkat (LSM).

Siapa dan/atau lembaga apa dan yang mana saja yang dapat diidentifikasikan sebagai pihak pengguna jasa profesi kependidikan itu? Mengingat kegiatan pekerjaan pendidikan itu dewasa ini telah dikonseptualisasikan secara sistematik, maka unsur-unsur pihak pengguna jasa pelayanan profesi kependidikannya juga seyogianya diidentifikasi secara sistematik. Untuk itu, perlu ditelaah:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Didentifikasi dan dibedakan pihak penggunna (*users*) jasa profesi guru dengan pihak penerima (*beneficiaries*) jasa pelayanan profesi kependidikan. Mereka yang termasuk kepada kategori pertama, ialah mereka yang terlibat dalam pengelolaan sistem pendidikan pada tingkat mesoskopik (institusional: pimpinan satuan pendidikan) dan pada tingkat makroskopiknya (struktural: pimpinan organsiasi atau badan penyelenggara satuan dan program pendidikan). Sedangkan mereka yang termasuk kepada kategori kedua, ialah mereka yang secara langsung menerima jasa pelayanan pendidikan (para peserta didik yang bersnagkutan) dan mereka yang secara tidak langsung (para orag tua, masyarakat bisnis/industri, instansi pemerintah, dan berbagai pihak lainnya) menunjukkan antara lain pihak pengguna terbatas di lingkungan Depdiknas.

b. Kiranya dapat dimaklumi betapa luas dan beraneka ragamnya pihak pengguna jasa pelayanan profesi kependidikan itu, baik ditinjau dari segi jalur (sekolah-luar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sekolah), jenjang (dasar-menengah-tinggi) maupun penyelenggaranya (negeri-swasta). Dalam arena yang demikian luas itulah sesungguhnya tenaga kependidikan itu beroperasi dengan berbagai ragam keahlian dan kekhususannya.

Dengan menggabungkan kedua kekuatan tersebut, maka secara garis besar pihak pengguna jasa pelayanan profesi kependidikan itu dapat diikhtisarkan secara skematik sebagai berikut:

Tabel 3
Spektrum Unsur Pengguna Jasa Profesi Kependidikan

Jenjang sub-sistem	Status sub-sistem	
	Negeri	Swasta
Nasional	Departemen dengan unit-unit utama dan perangkatnya	Pusat/pucuk organisasi/ Lembaga penyelenggara Pendidikan (LSM) dengan perangkatnya
Regional	Dinas dengan unit dan perangkatnya	Perwakilan/cabang organisasi LSM penyelenggara pendidikan dengan perangkatnya
Institusional	Sekolah, institut/universitas. Balai/Pusdiklat dengan unit-unitnya	Sekolah, institut/universitas, balai/pusat diklat dengan unit-unitnya
Operasional	Program Studi, Program Diklat, dsb	Program Studi, program Diklat, dsb.

Sumber: Abin Syamsuddin Makmun, (1996:8)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Setiap tingkat dan jenis kategori pengguna, termasuk penerima, jasa pelayanan tenaga kependidikan sudah barang tentu tugas, peranan dan tanggungjawabnya dapat bervariasi dalam kontribusinya untuk terselenggaranya pengembangan profesi dan prilaku tenaga kependidikan termaksud.

Para pengelola sistem pendidikan secara struktural mulai dari tingkat puncaknya (nasional, pusat) sampai kepada tingkat paling bawah (birokrasi/pengurus cabang dan/atau rantingnya) baik instansi pemerintah maupuan swasta, dalam posisinya sebagai penyelenggara dan bahkan sekaligus juga sebagai pemilik dari satuan-satuan dan program-program pendidikan yang bersangkutan, sudah barang tentu seyogianya memiliki tugas, peranan, dan tanggung jawab yang sangat besar dan luas atas upaya pengembangan profesi dan prilaku tenaga kependidikan. Sebagaimana dinyatakan dalam PP No. 38 tahun 1992 pasal 29:

Pengelola sistem pendidikan nasional bertanggung jawab atas kebijaksanaan nasional berkenaan dengan sistem

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengembangan profesional tenaga kependidikan pada setiap cabang ilmu pengetahuan.

Demikian juga UNESCO (Goble, 1977:207) merekomendasikan:

> Pemantapan pendidikan guru lanjutan (*continuing and inservice education and training*) yang diperlukan di semua (jenjang/tingkatan) sistem, sejak pendidikan primer (di jenjang dasar) hingga pendidikan tersier (di jenjang perguruan tinggi) termasuk juga pendidikan bagi orang dewasa, harus didukung oleh banyak usaha pejabat yang berwenang di bidang pendidikan usaha semacam itu mencakup analisis kuantitatif mengenai pengadaan (penyiapan) dan kebutuhan guru (tenaga kependidikan) di suatu negara, dan juga pelaksanaan perencanaan nasional atau regional (wilayah/daerah) pendidikan lanjutan bagi para guru-guru (tenaga kependidikan).

Sama halnya dengan pengelola satuan dan program pendidikan. Merekapun mempunyai tugas, peranan, dan tanggungjawab tertentu atas upaya pengembangan profesi tenaga kependidikan yang berada dalam lingkup

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kewenangannya. Sebagaimana dinyatakan, antara lain, dalam PP No. 38 tahun 1992 pasal 30 sebagai berikut;

Pengelola satuan pendidikan (sekolah, perguruan, SKB, PUSDIKLAT, dsb.) bertanggungjawab atas pemberian kesempatan kepada tenaga kependidikan yang bekerja di satuan pendidikan yang bersangkutan untuk mengembangkan kemampuan profesional masing-masing.

Pihak para penerima (*beneficiaries*) jasa pelayanan pendidikan langsung dan/atau tidak langsung pertama, antara lain, para peserta didik dan atau orang tua mereka. Sedangkan yang tidak langsung, antara lain, para pemakai (yang mempekerjakan para lulusan dari sesuatu satuan atau program pendidikan ke dalamnya masyarakat pengusaha dan juga instansi pemerintah). Sepanjang ketentuan yang berlaku ternyata telah diatur pula tugas, peranan, dan tanggungjawabbya untuk berperan serta dalam penyelenggaraan sistem pendidikan nasional, yang diantaranya juga mencakup aspek pengadaan dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengembangan sumber daya pendidikan termasuk SDM atau tenaga kependidikan.

Adapun wujud dan bentuk tugas, peranan, dan tanggungjawab para pengguna jasa tenaga kependidikan termaksud, sesungguhnya bukan hanya sebatas:

a. menggariskan arah kebijaksanaan tentang pengembangan profesi tenaga kependidikan; dan/atau
b. pemberian izin kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk mengembangkan kemampuan profesionalnya; melainkan juga
c. memberikan dukungan fasilitasnya yang diperlukan, baik sarana dan prasarana maupun dana atau finansialnya yang diperlukan bagi kepentingan pengembangan profesi tenaga kependidikan.

Sebagaimana telah direkomendasikan oleh UNESCO (Goble, 1999: 206-207), antara lain:

> Agar proses pendidikan lanjutan dapat berfungsi efektif dan dapat dinikmati oleh guru-guru yang bertugas di daerah daerah terpencil, penggunaan radio, televisi, dan kursus tertulis hendaknya diperluas.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perpaduan antara kursus-kursus penuh dalam jangka pendek dengan penggunaan program-program yang menggunakan banyak media, yang cukup lama, termasuk radio, televisi dan kursus-kursus tertulis dapat memechakan secara langsung problem pendidikan jabatan yang diikuti banyak guru.

Masyarakat pengguna jasa tenaga kependidikan termaksud dapat mengorganisasikan berbagai bentuk partisipasinya seperti disebutkan di atas itu sesuai posisi dan statusnya masing-masing. Pihak pengguna jasa tenaga kependidikan yang terkategorikan ke dalam atau instansi dinas pemerintahan tentu dapat menggunakan saluran-saluran kedinasannnya dengan jalan antara lain:

a. membentuk atau mendirikan pusat-puast pengembangan tenaga kependidikan (LPMP, P4TK)
b. membentuk dan mendorong atau menggerakkan unit-unit kerja sama dan asosiasi profesi guru sejenis (MGBS, MGP, KKG, KKS, dsb) untuk memacu para guru dalam saling membantu dalam pengembangan kemampuan profesionalnya;

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. menyediakan beasiswa untuk melanjutkan studi (di negara yang telah maju bahkan termasuk untuk "sabatical live")
d. menyelenggarakan berbagai proyek kegiatan penelitian, penulisan, seminar serta penataran dan sebagainya yang tertuju kepada peningkatan kemampuan profesional tenaga kependidikan.

Hal serupa dapat dilakukan juga oleh pihak masyarakat (LSM) baik badan ataupun yayasan atau perorangan, baik yang bersifat sosial maupun yang bersifat bisnis. Banyak peluang beasiswa (*grant* atau *credit*) ditawarkan oleh dunia usaha atau organisasi sosial kemasyarakatan kepada para tenaga kependidikan untuk keperluan studi lanjut, penelitian, pengabdian dan sebagainya. Sayangnya, aksesnya kepada para guru mengenai informasi tentang hal-hal tersebut di Indonesia hingga dewasa ini masih amat terbatas.

G. Tugas, Peranan, dan Tanggung Jawab Organisasi Asosiasi Profesi Guru

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Seperti yang telah dibahas sebelumnya, bahwa terbentuknya suatu organisasi asosiasi profesi itu merupakan salah satu syarat bagi pengakuan keberadaan suatu profesi selain lebih jauh lagi menunjukkan keberadaan suatu organisasi asosiasi profesi itu merupakan salah satu syarat kelengkapan penting bagi tegaknya dan kelangsungan hidupnya suatu profesi. Dalam konteks profesi kependidikan di Indonesia, PP No. 38 tahun 1992 pasal 61 menunjukkan:

> Tenaga kependidikan dapat membentuk ikatan profesi sebagai wadah untuk meningkatkan dan/atau mengembangkan karier, kemampuan, kewenangan profesional, martabat, dan kesejahteraan tenaga kependidikan.

Adapun wujud wadah ikatan profesi tenaga kependidikan termaksud secara umum dan formal model dan bentuknya telah didiskusikan pada bab terdahulu. Ada yang bersifat generik (mencakup semua jenis kategori tenaga kependidikan) dan ada yang bersifat spesifik (berkenaan dengan salah satu jenis dan strata kependidikan tertentu), secara internasional, telah dikenal sejumlah organisasi asosiasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(ikatan, himpunan, persatuan, dsb.) tenaga guru yang bersifat spesifik.

Di Indonesia, perkembangan dan realitasnya agak berbeda dari kecenderungan yang berlaku umum secara internasional. Sudah barang tentu sesuai dengan kondisi obyektif dan budaya politik keorganisasian yang berlaku di negeri ini. Di masa yang lampau (saat-saat kelahiran organisasi guru yang telah menempatkan posisinya sebagai organisasi perjuangan kemerdekaan bangsa Indonesia), telah disepakati hanya ada satu organisasi guru secara manunggal yang diidentifikasikan sebagai PGRI. Sayangnya, organisasi asosiasi profesi guru ini nampaknya seperti kurang mengindahkan segi-segi kekhususan yang ditekuni para anggotanya. Kiprahnya nampak cenderung bersifat global kejuangan politik secara nasional, sehingga identitas khas sebagai organisasi asosiasi keprofesiannya di bidang pendidikan nyaris tidak menonjol.

Sesungguhnya, terdapat berbagai organisasi asosiasi di luar PGRI yang bertalian dengan kegiatan atau permasalahan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

garapan yang bertalian erat dengan bidang pendidikan, namun tidak ada kaitan organisatoris secara melembaga dengan PGRI. Di antaranya ialah ISPI (Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia) dengan bidang-bidang keahliannya (ISKIN, HISAPIN, ISMAPI, HISPELBI, Himpunan Sarjana PLS, IPS, MIPA, Teknik, Olahraga, Bahasa dan Seni, dsb.)

Selain itu, terdapat pula format asosiasi lain yang merupakan wadah sebagai forum kebersamaan dan bekerjasama dalam berbagai kegiatan pengembangan keprofesian guru, antara lain: MGBS (Musyawarah Guru Bidang Studi: IPA, IPS, Bahasa, Matematika, OR, dsb.); MGP (Musyawarah Guru Pembimbing) yang kehadirannya disponsori dan didukung oleh pihak pengguna jasa tenaga kependidikan. Walaupun selama ini identitas organisasi asosiasi profesi tersebut belum terdapat pembinaan secara menyeluruh dan cenderung berjalan sendiri-sendiri.

Secara ideal, tugas dan peranan serta tanggung jawab utama dari organisasi asosiasi profesi kependidikan itu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebagaimana terkandung dalam muatan meningkatkan dan/atau mengembangkan:

- karier;
- kemampuan;
- kewenangan profesional;
- martabat, dan
- kesejahteraan

Kesemuanya itu tentu harus dijabarkan atau dielaborasikan ke dalam berbagai bentuk kegiatan upaya atau kiprah yang nyata oleh organisasi asosiasi profesi kependidikan yang bersangkutan, sehingga benar-benar dapat dirasakan oleh setiap anggotanya.

Secara umum UNESCO (Goble, 1977:206) menunjukkan kemungkinan kiprah yang seyogianya dilakukan mewujudkan tugas, peranan dan tanggungjawab organisasi asosiasi profesi guru:

> Organisasi –organisasi guru hendaknya diberi kesempatan untuk memberikan sumbangan kepada pendidikan guru lanjutan (pengemban profesi) dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memprakarsai kesempatan bagi guru untuk bertemu dan bekerjasama mengatasi berbagai problema yang sama. Konferensi, seminar dan kursus-kursus yang diselenggarakan oleh organisasi guru dapat menjadi suatu ukuran yang penting dalam mendorong pengembangan guru yang dilakukan oleh (organisasi) profesi itu sendiri.

Adapun problema-problema yang harus diatasi oleh para guru sebagaimana yang tersirat dalam pernyataan UNESCO tersebut, sudah jelas kiranya erat berkaitan dengan keempat gugus atau bidang garapan seperti berikut;

a. Apa program kegiatan organisasi asosiasi profesi untuk membantu peningkatan dan pengembangan karier para anggotanya? Ke dalamnya dapat termasuk juga jika anggotanya itu ingin alih fungsi dari guru kepada non-guru (pengelola, peneliti dan pengembang, dsb.) dan sebaliknya. Juga termasuk kelancaran proses penanganan dan penyelesaiannya yang justru sering terjadi permasalahan perlukah terjalin komunikasi dengan berbagai pihak yang berkepentingan, khususnya pihak pengguna tenaga kependidikan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Apa program kegiatan organisasi asosiasi profesi guru untuk membantu para anggotanya dalam meningkatkan dan mengembangkan kemampuan-kemampuan profesionalnya?

c. Apa program kegiatan organisasi asosiasi profesi guru untuk membantu para anggotanya meningkatkan kewenangan, dalam arti peningkatan jenjang pendidikan formal keprofesiannya? Mengembangkan LPTK? Menghimpun dana, mencari sponsor untuk menunjang kelanjutan studi para anggotanya.

d. Apa upaya organisasi profesi guru untuk membina martabat profesinya? Merumuskan kode etika dan membentuk dewan/majelis pertimbangan kode etikanya? Membina disiplin kerja keprofesian serta mengupayakan penampilan yang dapat meningkatkan pengakuan dan penghargaan dari berbagai pihak berkepentingan?

e. Apa program kegiatan organisasi asosiasi profesi guru untuk meningkatkan dan mengembangkan kesejahteraan material, sosial, mental dan spiritual para anggotanya?

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Membangun koperasi? Mengembangkan badan usaha? Menyelenggarakan kegiatan olah raga, seni, rekreasi, perhimpunan keagamaan dan kerohanian, dan sebagainya.

Jika pertanyaan-pertanyaan di atas itu dihubungkan dengan bentuk-bentuk organisasi asosiasi profesi guru yang telah ada di negeri ini, pada dasarnya hampir telah banyak yang dilakukan. Akan tetapi, seperti dikemukakan terdahulu, dalam prakteknya berjalan sendiri-sendiri. Setiap jenis organisasi guru yang ada cenderung mempunyai fokusnya masing-masing. Yang menonjol pada PGRI, antara lain: segi kooperasinya. Forum MGBS, dsb. menonjol pembinaan kemampuan profesionalnya. PGRI juga membina beberapa LPTK. Namun majelis pertimbangan kode etika masih belum ada yang menanganinya secara jelas, meskipun kode etikanya sudah ada.

H. Tugas, Peranan, dan Tanggung Jawab Guru

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tingkat kualitas kompetensi profesi seseorang itu tergantung kepada tingkat penguasaan kompetensi kinerja (*performance competence*) sebagai ujung tombak serta tingkat kemantapan penguasaan kompetensi kepribadian (values *and attitudes competencies*) sebagai landasan dasarnya, maka implikasinya ialah bahwa dalam upaya pengembangan profesi dan prilaku guru itu keduanya (aspek kinerja dan kepribadian) seyogianya diindahkan keterpaduannya secara proporsional. Lieberman (1956) menunjukkan salah satu esensi dari suatu profesi itu adalah pengabdian (*the service to be rendered*) kepada umat manusia sesuai dengan keahliannya. Karena itu betapa pentingnya upaya pembinaan aspek kepribadian (inklusif pembinaan sikap dan nilai) sebagai sumber dan landasan tumbuh-kembangnya jiwa dan semangat pengabdian termaksud. Dengan demikian, maka identitas dan jatidiri seorang tenaga kependidikan yang profesional pada dasarnya akan ditandai oleh tercapainya tingkat kematangan kepribadian yang mantap dalam menampilkan kinerja profesinya yang prima dengan penuh

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

semangat pengabdian bagi kemaslahatan umat manusia sesuai dengan bidang keahliannya.

Dalam realitasnya, pada awal kehadiran dan keterlibatan orang-orang dalam suatu profesi, termasuk bidang keguruan, pada umumnya datang dengan membawa pola dasar motivasi dan kepribadian yang bervariasi, sangat mungkin di antara mereka itu datang dengan bermotifkan ekonomis, sosial, estetis, teoritis, politis atau religius. Kiranya sulit disangkal bahwa sesungguhnya semua motif dasar tersebut, disadari atau tidak, akan terdapat pada setiap insan. Akan tetapi, bagi pengemban profesi kependidikan yang seyogianya dipupuk dan ditumbuhkan selaras dengan tuntutan tugas bidang pekerjaannya, ialah motif sosial yang berakar pada jiwa dan semangat filantropis (mencintai dan menyanyangi sesama manusia).

Itulah sebabnya, mengapa UNESCO amat merekomendasikan agar masalah pembinaan kepribadian guru itu harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dalam penyelenggaraan pendidikan keguruan, baik pada fase

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

prajabatan maupun dalam jabatannya. Di dalam fase prajabatan, program pendidikan harus dikembangkan yang memungkinkan dapat terjadinya proses sosialisasi yang sehat, baik melalui kegiatan kurikuler maupun ko-kurikuler dan ekstra-kurikulernya seperti "student self-gouvernment activities" dan "community services". Sudah barang tentu harus ditunjang kelengkapannya yang memadai, termasuk sistem asrama. Sedangkan dalam fase pasca pendidikan prajabatan, upaya pengembangan kepribadian dan keprofesian itu pada dasarnya akan sangat tergantung kepada sejauh mana jiwa dan semangat "self-propelling and professional growth and development" dari guru yang bersangkutan.

Dalam realitasnya, semangat dan kesadaran untuk menumbuh-kembangkan diri (kepribadian) dan keprofesian itu tidak selalu terjadi dengan sendirinya (secara intrinsik), melainkan harus diciptakan iklim yang mendorong dan "memaksa" pengemban suatu profesi itu dari lingkungannya (secara ekstrinsik). Itulah sebabnya baik UUSPN No. 20 tahun

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2003 telah menjadikannya sebagai suatu kewajiban yang harus dipenuhi oleh setiap guru.

Sebagai operasionalisasinya untuk mendorong dan "memaksa" guru agar melaksanakan kewajibannya itu ialah dengan memperhitungkannya sebagai salah satu komponen yang menjadi dasar kenaikan jenjang jabatan fungsionalnya dengan diberikan angka kredit yang signifikan, baik ke dalam unsur pendidikannya, pengembangan profesi, maupun unsur penunjangnya (SK. Menpan No.28 tahun 1989). Meskipun berbagai ketentuan tersebut pada dasarnya diperuntukkan bagi PNS, namun dalam prakteknya juga dijadikan pedoman bagi penentuan angka kredit dalam rangka menetapkan jenjang jabatan fungsional tenga kependidikan dalam kerangka sistem pendidikan nasional.

Bagi guru yang datang dengan motif dasar intrinsik, sudah barang tentu upaya pengembangan dirinya dan keprofesiannya itu bukan merupakan permasalahan. Ia tinggal memilih saja alternatif mana yang diminatinya sebagaimana disarankan, secara umum, melalui: (1)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pendidikan formal sesuai dengan jalur, jenjang dan jenis bidang keahliannya (jika hal itu belum ditempuh sebelumnya); (2) pendidikan non formal (sepanjang tersedia); (3) keikut-sertaan dalam berbagai kegiatan penelitian, seminar, lokakarya, penulisan/publikasi, dsb. yang relevan dengan bidang keprofesiannya; (4) belajar mandiri dengan memanfaatkan berbagai sumber dan media (cetak dan/atau elektronik) yang tersedia relevan dengan bidang keprofesiannya. Berbagai kegiatan termaksud sangat boleh jadi dilakukannya juga di lingkungan kerjanya sebagai laboratorium eksperimentasinya yang aktual, nyata, dan pragmatis untuk menunjang kualitas kinerjanya secara langsung.

I. Rangkuman

a. Motif dasar kelahiran organisasi profesi guru bervariasi, ada yang bersifat sosial, politik, ekonomi, kultural dan pandangan atau falsafah tentang sistem nilai. Akan tetapi, pada umumnya berlatar belakang solidaritas di antara

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengemban bidang pekerjaan yang bersangkutan atas dasar dorongan dari dalam diri mereka sendiri (secara instrinsik) dan/atau karena tuntutan dari lingkungannya (secara ekstrinsik). Motif intrinsik pada umumnya bertalian erat dengan permasalahan nasib, dalam arti kesadaran atas kebutuhan untuk berkehidupan secara layak sesuai dengan bidang pekerjaan yang diembannya baik secara sosial-psikologis maupun secara ekonomis-kultural; selain itu terdapat juga kemungkinan oleh dorongan atas semangat pengabdian untuk menunaikan tugasnya sebaik dan seikhlas mungkin (perpeksionis, filantropis). Sedangkan motif ekstrinsik pada umumnya terdorong oleh tuntutan dari luar (masyarakat pengguna jasanya); adanya persaingan; serta perkembangan atau perubahan dalam dunia kerjanya seirama dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

b. Bentuk organisasi para pengemban tugas keprofesian itu ternyata cukup bervariasi dipandang dari segi derajat keeratan dan keterikatan dengan/dan antar anggotanya,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keragaman bentuk, corak, struktur, dan kedudukan dari organisasi pendidikan itu, maka status keanggotaannya juga dengan sendirinya akan bervariasi. Organisasi keprofesian yang bersifat asosiasi atau persatuan biasanya bersifat langsung keanggotaannya dari setiap pribadi atau pengemban profesi yang bersangkutan. Sedangkan yang sifatnya federasi atau perserikatan, lazimnya keanggotaan cukup terbatas dari pucuk organisasi yang berserikat saja.

c. Untuk mewujudkan misi, fungsi dan peranannya, organisasi keprofesian lazimnya memiliki suatu program operasional tertentu yang disusun dan dipertanggungjawabkan atas pelaksanaannya kepada anggotanya melalui forum resmi seperti yang diatur dalam AD/ART/Konvensi yang bersangkutan.

J. Latihan

1. Diskusikan tentang organisasi asosiasi profesi guru yang tepat diberdayakan di Indonesia

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Jelaskan dan analisis kiprah dan perkembangan organsiasi profesi guru di Indonesia.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id